



**Universidad Pablo de Olavide**  
Departamento de Ciencias Sociales  
**Doctorado en Desigualdades e Intervención Social**

**CULTURA, TRABAJO, RELACIONES LABORALES E INTEGRACIÓN  
DE LOS INMIGRANTES ANDINOS EN SEVILLA (ESPAÑA).**

**ANTONIO CARLOS GARCIA MARTÍNEZ FILHO**

**Sevilla – España  
Diciembre 2015**



**Doctorado en Desigualdades e Intervención Social**

**CULTURA, TRABAJO, RELACIONES LABORALES E INTEGRACIÓN  
DE LOS INMIGRANTES ANDINOS EN SEVILLA (ESPAÑA).**

Autor: **Antonio Carlos Garcia Martinez Filho**

Directora de tesis: **Dr<sup>a</sup>. Ana Maria Seixas Pamponet**

Becario del MAEC- AECI

Sevilla – España.  
Diciembre 2015

Dedico este trabajo a mis padres, Antonio y Fátima, que siempre invirtieron e incentivaron mi crecimiento académico y profesional. Les dedico con amor por todo el esfuerzo de proporcionarme oportunidades que ellos nunca tuvieron.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, a Ana Pamponet por toda su representatividad y apoyo en este doctorado;

A mis padres, Antonio Martínez y Fátima Pamponet, por ofrecerme esta posibilidad de desarrollar un doctorado en Europa (oportunidad que ellos siquiera tuvieron o si permitieron), por todo el apoyo psicológico ofrecido desde la candidatura hasta la tesis final y por creer en mí potencial;

A mi querida hermana, Helena Pamponet, que desde el principio cambió su habitación conmigo dejando espacio para que yo usara el viejo (y único) ordenador de nuestra casa, permitiendo largas y solitarias jornadas de estudio en la madrugada – su soporte fue fundamental y sobrepasó mucho más de este hecho;

Un agradecimiento todo especial a mi honorable amiga Dalva Amorim que además de compañera, ha sido un poco madre y gran incentivadora para que yo nunca pensara en la desistencia como alternativa ante las dificultades pertinentes al doctorado. Incluso en el momento de inmensa tristeza y revuelta por el cambio de tema de la tesis, ella me trajo palabras de motivación;

A los compañeros de doctorado que ayudaron de alguna forma en el desempeño de las tareas, incluyéndose aquí aquellos que me prestaron sus ordenadores portátiles en momentos de aflicción. Vale nombrar algunos muy importantes: Viviana, Zoila Eugenia, Galia y Rodrigo;

Al gobierno nacional de España por su colaboración a través programa Becas MAEC-AECID, proporcionando el sueño de llevar a cabo esta investigación y de concluir esta tesis doctoral – recuerdo con emoción el momento que supe de mi aceptación como becario al programa;

A Javier Escalera por acompañar durante un largo periodo el desarrollo de este trabajo con gran nivel de experiencia académica;

Y, por fin, a mis amigos André Machado (brasileño), Osvaldo Fosado (cubano) y Piotr Plewa (polaco) que me han ofrecido aportaciones sustanciales en las discusiones sobre mi tema de investigación.

*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

*Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.*

*Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.*

*(Declaración Universal de los Derechos Humanos: artículos 1º e 13º).*

## Resumen

Los andinos probaron, a lo largo de los años, una historia de grandes limitaciones que condujeron su cultura bajo valores que no eran genuinamente derivados de construcciones sociales, pero que fueron directamente afectados por las circunstancias ambientales, principalmente los elementos oriundos de las condiciones económicas locales. Tal hecho generó un perfil de trabajador frágil y sumiso a su empleo, que está siempre dispuesto a dar más para mantener su cargo, y que se basa en la imagen del *buen trabajador* para desempeñar sus actividades – que es aquél que siempre desborda sus atribuciones contractuales en busca de una valoración dentro del trabajo. Ante la falta de oportunidad y la escasez de recursos que permitiese una supervivencia digna en los Andes, esos individuos partieron rumbo a España y llegaron a Sevilla cargados de una cultura laboral completamente distinta, encontrando diferencias y semejanzas con la sociedad autóctona, y, sobre todo, enfrentando un proceso de adaptación que cambiaba gradualmente su propia manera de ser, rediseñando sus modelos de trabajo, sus concepciones de mundo, sus relaciones con su medio, sus valores, sus símbolos (incluso del *buen trabajador*) y sus costumbres, resultando en un intercambio cultural que transformaba definitivamente aquellos que, antes de la inmigración, eran puramente bolivianos, colombianos, ecuatorianos o peruanos. La investigación estaba centrada en conocer la cultura, el trabajo, las relaciones laborales y la integración de estos inmigrantes andinos en Sevilla.

## Palabras-clave

Cultura del trabajo, inserción laboral, cultura andina, inmigración.

## Abstract

*The Andeans have proven, over the years, a history of great limitations lead that they lead in your culture values were genuinely not motivated by social buildings, but that sure they were affected by environmental conditions, especially the deriving elements of the local economic conditions. That fact produced a profile of fragile and the dutiful worker to your job that is always willing to give more keeps his position, and that is based on the image of the “good” worker to fulfill your activities – that is the one that always overflows your contractual attributions in search of a valuation inside the job. Given the lack of opportunity and the shortage of resources that a dignified survival allowed in the Andes, the guys broke bearing Spain and arrived in Seville loaded with a completely different culture of work, finding differences and similarities with aboriginal society and, above all, facing an adaptation process that gradually changed their own way to be, redesigning models of your work, your visions of world, your relationship with your surroundings, your valuables, your symbols (including the “” good worker) and their customs, resulting in a cultural exchange that changed those definitely before immigration, were purely Bolivians, Colombians, or Ecuadoreans Peruvians. The research was centered to meet the culture, the work, the relations of work and the integration of these immigrants Andean in Seville.*

## Key words

*Work culture, employability, andine culture, immigration.*

## SUMARIO

<b>1 – PRÓLOGO</b>	<b>14</b>
<b>2 – LA CULTURA DEL TRABAJO</b>	<b>17</b>
<b>2.1 – El histórico de la investigación en la cultura del trabajo</b>	<b>17</b>
2.1.1) Los precedentes de la cultura del trabajo	17
2.1.2) El trabajo del siglo XXI	20
<b>2.2 – La cultura del trabajo y la conformación de la identidad</b>	<b>34</b>
2.2.1) La importancia del trabajo	39
2.2.2) La importancia del trabajo en el contexto neoliberal	42
<b>3 – LA INMIGRACIÓN ENTRE LATINOAMÉRICA Y ESPAÑA</b>	<b>45</b>
<b>3.1 – Motivo de la emigración</b>	<b>45</b>
3.1.1) El concepto de migración	46
3.1.2) La historia de la inmigración	48
3.1.3) La condición económica en la emigración	55
<b>3.2 – La inmigración en España</b>	<b>58</b>
3.2.1) Andalucía y la provincia sevillana	61
3.2.2) La ciudad de Sevilla	65
3.2.3) El ‘bum’ de la inmigración andina en España	67
<b>4 – EL TRABAJO DE LOS INMIGRANTES</b>	<b>71</b>
<b>4.1 – La prioridad del trabajador inmigrante</b>	<b>71</b>
<b>4.2 – La situación del inmigrante ante la mundialización del trabajo</b>	<b>75</b>
<b>4.3 – Los puestos ocupados por los inmigrantes en España</b>	<b>77</b>
4.3.1) Porqué acceden a sectores profesionales específicos	78
4.3.2) La jornada laboral de los inmigrantes	81
4.3.3) El trabajo ilegal	83
<b>4.4 – Desigualdad e igualdad social</b>	<b>86</b>
4.4.1) El contrato de trabajo como elemento de inclusión/exclusión	86
4.4.2) El desempleo generado por los inmigrantes	91
4.4.3) La bajada de los sueldos resultantes de la inmigración	93
<b>5 – LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>97</b>
<b>5.1 – Objeto de investigación y delimitación geográfica del estudio</b>	<b>98</b>
5.1.1) Campo de observación y muestra	100
5.1.2) Perfil de los entrevistados	101
<b>5.2 – Método de abordaje</b>	<b>102</b>
5.2.1) Investigación bibliográfica	103
5.2.2) Investigación de campo	104

<b>6 – PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>111</b>
<b>6.1 – Las diferencias entre las culturas andina y sevillana</b>	<b>111</b>
6.1.1) El desempleo	111
6.1.2) Derechos laborales y respeto al trabajador	114
6.1.3) El dinero condicionando la vida andina (meta financiera)	117
6.1.4) Diferencias salariales	120
6.1.5) Diferencias de jornada	123
6.1.6) Contratación, discriminación y valoración de los andinos	125
<b>6.2 – La cultura en el trabajo</b>	<b>129</b>
6.2.1) La cultura laboral andina	129
6.2.2) La cultura laboral sevillana	146
6.2.3) La cultura del arreglo vs. la cultura de la sustitución	152
6.2.4) Suministro de herramientas	154
<b>6.3 – Los efectos sobre la cultura andina</b>	<b>158</b>
6.3.1) Perfiles de trabajadores andinos: formación y éxito laboral	158
6.3.2) La inserción laboral andina	167
<b>6.4 – Discusión de los datos de investigación</b>	<b>176</b>
 <b>7 – CONCLUSIÓN</b>	 <b>181</b>
 <b>REFERENCIAS</b>	 <b>184</b>
 <b>APÉNDICES</b>	 <b>192</b>



## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 01</b>	Extranjeros (todas nacionalidades) con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, por comunidad autónoma y provincia – 01 de enero de 2008.	<b>59</b>
<b>Tabla 02</b>	Extranjeros (todas nacionalidades) con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, en Andalucía y sus provincias.	<b>62</b>
<b>Tabla 03</b>	Concentración poblacional en Andalucía. Datos del padrón 2009.	<b>63</b>
<b>Tabla 04</b>	Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, en Andalucía, por país de nacionalidad.	<b>63</b>
<b>Tabla 05</b>	Distribución de la población extranjera por grandes áreas geográficas en otras ciudades españolas, a 01 de enero de 2005.	<b>65</b>
<b>Tabla 06</b>	Ocupación laboral y discriminación del andino.	<b>166</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 01</b>	América Latina y el Caribe: principales destinos de los inmigrantes, alrededor de 2000.	<b>54</b>
<b>Gráfico 02</b>	América Latina: tasas de actividad económica de hombres y mujeres residentes en su país de nacimiento y emigrados a Estados Unidos y España, alrededor de 2000. (a) Hombres, (b) Mujeres.	<b>57</b>
<b>Gráfico 03</b>	España: inmigrantes por región de origen, 2006.	<b>60</b>
<b>Gráfico 04</b>	Población de origen sudamericana en la provincia sevillana. Por número de personas y porcentaje sobre el total de sudamericanos en Sevilla.	<b>64</b>
<b>Gráfico 05</b>	Extranjeros según áreas geográficas de origen en la ciudad de Sevilla, a 01 de enero de 2005.	<b>66</b>
<b>Gráfico 06</b>	Pirámide con edad de la población extranjera residente en Sevilla, a 01 de enero de 2005.	<b>66</b>

## LISTA DE IMÁGENES

<b>Imagen 01</b>	Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow.	<b>72</b>
<b>Imagen 02</b>	Manifestación contra precariedad laboral e igualdad de derechos. Plaza Nueva de Sevilla, día 23 de febrero del 2008.	<b>88</b>
<b>Imagen 03</b>	Jardinero cortando el césped de una universidad en Sevilla, día 31 de agosto del 2006.	<b>155</b>
<b>Imagen 04</b>	Camión de colecta de basura en Sevilla, día 04 de septiembre del 2006.	<b>156</b>
<b>Imagen 05</b>	Máquina de soplar hojas en una universidad en Sevilla, día 31 de agosto del 2006.	<b>157</b>

## **LISTA DE MAPAS**

<b>Mapa 01</b>	Principales corrientes migratorias en el espacio iberoamericano, 1850-1950.	<b>50</b>
<b>Mapa 02</b>	Corrientes emigratorias desde América Latina hacia el resto del mundo.	<b>53</b>
<b>Mapa 03</b>	España y sus provincias.	<b>99</b>
<b>Mapa 04</b>	Países evaluados en la investigación empírica.	<b>100</b>
<b>Mapa 05</b>	Mapamundi con la Zona Intertropical.	<b>117</b>

## LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado, diario oficial del Estado español, es el medio de publicación de las leyes, disposiciones y actos de inserción obligatoria.
CA / CCAA	Comunidad Autónoma / Comunidades Autónomas. Unidad territorial que, dentro del ordenamiento constitucional de España, está dotada de autonomía legislativa y competencias ejecutivas, así como de la facultad de administrarse mediante sus propios representantes.
CCOO	Comisiones Obreras. Confederación sindical española, vinculada en su fundación al Partido Comunista de España, aunque independiente de cualquier partido político. Es la primera central sindical del país en número de afiliados y delegados sindicales.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región. Sus labores se concentran en el campo de la investigación económica.
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Colombia).
GEISA	Grupo para Estudio de las Identidades Socioculturales de Andalucía.
IDH	Índice de Desarrollo Humano. Indicador del desarrollo humano por país, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros: vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno.
INE	Instituto Nacional de Estadística (España). Organismo oficial encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado. Se destacan trabajos estadísticos sobre la demografía, economía y sociedad españolas.
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Ecuador).
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática (Perú).
MEC	Ministerio de Educación. Gobierno de España.
Msnm	Es la abreviación utilizada para decir la altura vertical de un punto en metros tomando como base el nivel del mar como punto cero. Refiérese a las iniciales de la frase: <u>m</u> etros <u>s</u> obre el <u>n</u> ivel del <u>m</u> ar.
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España). Actualmente denominado Ministerio de Trabajo e Inmigración - MTIN.

MTIN	Ministerio de Trabajo e Inmigración (España). Antes denominado Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - MTAS.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Organización de cooperación internacional, compuesta por 30 Estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales para desarrollo de sus propios estados y otros no miembros.
OIT	Organización Internacional del Trabajo. Organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.
PIB	Producto Interno Bruto. Es el valor monetario total de la producción corriente de bienes y servicios de un país durante un período (normalmente un trimestre o un año).
PPA	Paridad de Poder Adquisitivo. Indicador económico con objetivo de comparar de manera realista el nivel de vida entre distintos países a través del coste de vida en cada país. Utilizado en comparativos del PIB <i>per cápita</i> .
UGT	Unión General de los Trabajadores. Organización sindical obrera española. Fundada en 1988. Comparte origen histórico con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) evolucionando desde el clásico marxismo hacia una orientación sociodemócrata.
EPA	Encuesta de Población Activa. Es un estudio estadístico trimestral elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España que tiene como objetivo obtener datos de la fuerza de trabajo y de las personas ajenas al mercado laboral.

## 1 – PRÓLOGO

La migración, entendida aquí como el movimiento de personas de un lugar a otro, es un fenómeno que no supone una novedad en la historia de la humanidad. Hace unas décadas, la explotación europea arrancaba del territorio andino el máximo de recursos naturales sin pensar en su futuro, menospreciando las consecuencias que esa situación podría generar. Ahora la corriente se reverte y, aquellos que fueron fragilizados, huyen de la debilidad económica que atañen sus territorios, lanzándose a nuevas oportunidades de vida en España.

Como la búsqueda de mejores condiciones de vida está sujeta a las actividades laborales, esta investigación mostró su interés en conocer ese colectivo andino que vive y trabaja en la ciudad de Sevilla y condujo su análisis sobre los procesos culturales que diferencian los andinos de los sevillanos en el ambiente laboral. Esto supuso un precedente para, además de conocer las tramas involucradas en la cultura del trabajo del inmigrante, entender sus diferencias, semejanzas (cuando son comparados con los sevillanos) y, al final, entender cómo funciona su proceso de inserción en el destino, verificando hasta qué punto las distinciones/similitudes con los autóctonos favorecen o perjudican sus inserciones en este nuevo espacio español.

Dichos conocimientos fueron proporcionados por un análisis profundo del discurso, del comportamiento y de la realidad de esos trabajadores que residían en Sevilla, valiéndose del método cualitativo para comprender tanto su vida cotidiana como en el trabajo. Se utilizaron, además, técnicas de análisis bibliográfico para respaldar la teoría que subsidiaría las cuestiones empíricas estructurando la parte práctica con entrevistas en profundidad, grupos de discusión, análisis comparativo y observación sistemática.

Eso permitió que la investigación plantease algunas cuestiones que acompañaron al tema central, siendo estos: (1) comprender la cultura del trabajador andino a partir de las experiencias laborales sevillanas, (2) presentar los aspectos culturales que exponen las divergencias entre las culturas andinas y sevillanas, basándose sobre

todo en la andina, y (3) comprobar los cambios de comportamiento del trabajador andino tras los años de actividad laboral en Sevilla.

Ante la citada problemática, se buscó un modo de conocer los aspectos claves de las prácticas laborales empleadas por el trabajador andino en sus experiencias de trabajo y de vida y las huellas dejadas en sus *formas de ser* durante esa evolución, tratando de entender su diversidad, coincidencias, aportaciones, conflictos, ventajas, desventajas e incidencias de la cultura sevillana.

Basada en esas ideas, la tesis ha sido ordenada en dos grandes partes: una con los fundamentos conceptuales que estructuraron la investigación y otra que enlaza los datos encontrados en campo con sus respectivas interpretaciones.

Ese ordenamiento del trabajo permitió analizar el grupo andino y percibir que era víctima de un ambiente extremadamente limitado de oportunidades (fundamentalmente económicas), que moldeaba su forma de ser y restringía la formación de su cultura de forma legítima, es decir, sin la exacerbada influencia de fuerzas originarias del mercado que impidieran la construcción de valores derivados genuinamente de procesos sociales.

Resulta que esa cultura incidía directamente en sus métodos de trabajo, manejaban sólidamente sus formas de pensar e influían vehementemente en la manera por la cual se comportaban frente a las empresas y a los empleadores, situación que contrastaba con la cultura laboral de su región de origen.

Finalmente había que considerar que el proceso de realizar actividades laborales en Sevilla terminó por modificar los patrones simbólicos anteriores y convirtió la cultura andina, gradualmente (a través de un proceso de absorción vivido a lo largo de los años), en una nueva cultura minada de estándares sevillanos, modificando los individuos y distanciándolos de las conductas que ellos poseían antes de emigrar.

Toda esa perspectiva despertó el interés por un tema de gran repercusión social que se tiene como un tema común y cotidiano en la ciudad de Sevilla, sin caer en la cuenta de las consecuencias de este proceso para el inmigrante andino y para la



población autóctona. Es necesario considerar que el extranjero se inserta de lleno en un ambiente totalmente ajeno al suyo y que sus costumbres no corresponden a los hábitos locales. Las relaciones laborales y la integración pasaron, por lo tanto, a ser motivo de largos momentos de reflexión y de estudio en este trabajo.

## **2 – LA CULTURA DEL TRABAJO**

### **2.1 – El histórico de la investigación en la cultura del trabajo**

#### **2.1.1) Los precedentes de la cultura del trabajo**

A través del experimento de Hawthorne iniciado en 1927, que evaluó el comportamiento de los trabajadores durante el proceso de producción introduciendo variables en el ambiente industrial de la Western Electric, se dio el primer paso a la antropología de la industria y, por consiguiente, a la sistematización del estudio de la cultura del trabajo (GIRONA, 1999). Se descubrió que las variables insertadas no eran los elementos causadores de la influencia ejercida sobre el grupo estudiado y que había una fuerza paralela responsable por el movimiento de los trabajadores en un sentido único, como si hubiera un consenso en las respuestas.

Ante este hecho, se manifestaba la existencia de una red formada por los trabajadores que era orientada sobre sus propias concepciones y, toda vez que las actividades no respondían a las orientaciones insertadas, el trabajo seguía lo que los trabajadores consideraban importante al grupo o que, de alguna forma, significaba una amenaza o beneficio para ellos.

Con esta premisa en el experimento, se desveló la existencia de una necesidad de responder por la colectividad y de seguir un comportamiento que atendiera al grupo, caracterizando la organización informal de la empresa, que, de una forma o de otra, regía los empleados. Este fue el precedente necesario a la incursión de la antropología en este nuevo campo de estudio: la cultura de los trabajadores.

La cultura de la empresa y de la organización informal reveló que la necesidad humana en una corporación no se limitaba a la mera satisfacción poseer bienes, y tampoco se restringía al empleo de la mano de obra en la producción de un determinado producto a cambio de una recompensa económica. También existía la necesidad de ser y relacionarse en el colectivo llegándose al “(...) descubrimiento de la importante función e influencia de la organización informal (...)” (GIRONA, 2001, p.71).

Esta concepción rebasaba las fronteras de la empresa y ocupaba un lugar destacado en la vida de los operarios por la cual los individuos reaccionaban individualmente pensando en el bien colectivo, destacándose también la importancia central del trabajo para las personas, pues esto influía dentro y fuera de la empresa, desempeñando el papel socializador en las relaciones humanas (LÓPEZ, 2003).

Bouffartigue (1997) complementa a López en el sentido de que el lado socializador del trabajo está demarcado por el reconocimiento social que el puesto ofrece a su ocupante. La parte socializadora explicada por López (2003) declara la centralidad del trabajo en la vida de la persona, mientras que para Bouffartigue el sentido del trabajo en la vida del individuo es más profundo, pues este define la persona en la escala social.

En su sentido corriente, mucho más restringido, el trabajo corresponde a un empleo remunerado, normalmente asalariado. La remuneración traduce el reconocimiento social y económico de su utilidad en una sociedad mercantil. (...) En efecto, es primero el tipo de relación social bajo el que se ejerce la actividad, y no la actividad en sí, el que la define como “trabajo” o “no trabajo”. (BOUFFARTIGUE, 1997, p.98)

Como la *sociedad mercantil* comentada arriba mueve las relaciones del mercado, el trabajador, mediador de estas actividades, asume la centralidad del papel desempeñado por el trabajo a partir de la revolución industrial<sup>1</sup>, cuando organizó y categorizó los individuos dentro los sistemas fabriles y creó castas sociales produciendo el precedente que, según la experiencia de Hawthorne, dio una visión del contexto productivo y la importancia del trabajador. Girona lo aclara:

Y ello es así, precisamente, porque si la base productiva central de la llamada sociedad industrial es, lógicamente, la industria, el auténtico protagonista de la misma es, sin lugar a dudas, el obrero. (GIRONA, 1999, p.143)

Siendo enfocado en el proceso industrial, el obrero sufre influencia de su entorno laboral y el hecho de ocupar un puesto le obliga a recibir de este medio todo lo que

---

<sup>1</sup> La revolución industrial abarca la segunda mitad del siglo XVIII y alcanza el principio del siglo XIX. Su importancia social está asociada al nacimiento del proletariado.

esto conlleva, que, según Bouffartigue (1997), atribuye tres valores con papeles centrales en la vida de los trabajadores.

¿No convendría empezar por diferenciar al menos tres registros del “valor” del trabajo? El registro *económico*, el del valor de intercambio, del trabajo considerado como un bien mercantil; el registro *topológico*, el del lugar que ocupa en un sistema de distribución social de las actividades y de los grupos –registro al que lo reducen mucho sociólogos; el registro *simbólico*, el de los significados sociales y del sentido personal atribuidos al trabajo. (BOUFFARTIGUE, 1997, pp.93-94)

Así el trabajador es susceptible a la influencia del trabajo en tres ámbitos: económico, social y simbólico. El económico por si solo se explica: es la prestación de un servicio en un periodo de tiempo que, en contrapartida, paga un valor en dinero al operario. El simbólico, Nieto (1994) aporta:

(...) Era necesario conocer de su existencia: su unidad doméstica; los complejos procesos de socialización que se desarrollan en cada hogar proletario y que – hipotéticamente se planteaba – permiten la reproducción de un modo de vida y una visión del mundo específicamente obrero. (NIETO, 1994, p.31)

Cuanto a lo social, se sigue el planteamiento de Nieto (1994):

Un tercer campo que privilegiaba esta perspectiva, para el estudio de la clase obrera, y que enfatizaba sus procesos constitutivos y su capacidad de ser y hacer historia como sujeto o actor social (...). (NIETO, 1994, p.32)

Así, los trabajadores abandonaron la concepción de meros ‘factores de producción’ o simple ‘mano de obra’, para asumir el papel de actor social que, desde una perspectiva holística, abordaba las clases y sobrepasaba la condición de fuerza de trabajo, empezando a verlos como personas económica y socialmente activas, pretendiendo también “estudiarla en el momento de su reproducción social e histórica” (NIETO, 1994, p.31).

### 2.1.2) El trabajo del siglo XXI

Como han señalado algunos autores<sup>2</sup>, el trabajo está enfrentándose a un proceso de mutación que cambia los patrones que hasta muy poco tiempo concebía su definición, incorporando la flexibilidad (en la plantilla de las empresas) y métodos distintos de composición de renta en la vida de las familias alrededor del mundo.

El trabajo que precede a la era de la globalización, que lo ha hecho conocido como *trabajo* y que lo ha conceptualizado así, era concebido como empleo formal dotado de horario estructurado, alta en la seguridad social, estabilidad, sueldo fijo, etc., siendo un puesto con ventajas aseguradas que permitía al trabajador ser llamado *trabajador* y, por supuesto, poseer el respectivo status, siendo fácilmente cuantificable dentro de una empresa, con histórico de luchas de clase y conquistas laborales.

Ese *trabajo* también seguía la línea de Bouvier (1990), que distinguía características comunes entre los operarios y que los clasificaba dentro de parámetros de producción de acuerdo con la similitud de sus perfiles, agrupándolos por las características que reflejaban las singularidades comunes responsables por la organización de clase.

La definición clásica del trabajo (que difiere de la comprensión antigua de Hannah Arendt<sup>3</sup>) fue consecuencia de la experiencia vivida a partir de la *expansión industrial*

---

<sup>2</sup> Pablo Palenzuela, Manuel Castells e Isidoro Moreno Navarro son algunos de autores que aportan bibliografía discutiendo los nuevos modelos de trabajo, las nuevas formas de contratación y las consecuencias del empleo basado en el discurso neoliberal.

<sup>3</sup> La concepción antigua del trabajo (de finales del siglo V), según Hannah Arendt (2007), es diferente de la definición clásica, pues, “ao contrario do que ocorreu nos tempos modernos, a instituição da escravidão na antiguidade não foi uma forma de obter mão-de-obra barata nem de instrumento de exploração para os fins de lucro, mas sim a tentativa de excluir o labor das condições de vida humana. Tudo que os homens tinham em comum com as outras formas de vida era considerado inumano. (...) O ‘animal laborans’ é, realmente, apenas das espécies animais que vivem na terra – na melhor das hipóteses, a mais desenvolvida.” (ARENDT, 2007, p.95). Aquellos que trabajaban eran, en su momento histórico, vistos como animales, sin dignidad porque estaban para servir a las necesidades sociales. Y aclara: “o desprezo pelo labor na teoria antiga e sua glorificação na teoria moderna baseavam-se ambos na atitude subjetiva ou na atividade do trabalhador (...)” (ARENDT, 2007, p.104).

y del período del *pleno empleo*<sup>4</sup>, que marcó una jornada laboral fija y una conciencia de clase, con oferta de trabajo amplia a toda la población, cambiando no solamente el tipo de trabajo, sino el propio entendimiento de qué es trabajo, comenzando por la apreciación del comportamiento personal y grupal:

Las ciencias sociales (...) entre los años cincuenta-sesenta se fijan, especialmente, en la modernización del aparato de producción, en los efectos de la cualificación, en las actitudes de los asalariados o en la acción colectiva. Esta modernización técnica también va a transformar en profundidad los hábitos y valores del trabajo. (BOUVIER, 1990, p.132)

Es la modernización productiva surgiendo como:

(...) métodos, más o menos directamente, del taylorismo fordiano. La definición de las funciones, el carácter sedentario de éstas, en segmentos homogéneos y en relación continuada, la producción en masa de las manufacturas (...) (BOUVIER, 1990, p.131)

(...) configura la estructura de puestos de trabajo y fija la distancia entre los mismos, predetermina los ritmos, varía cualificaciones, especifica la movilidad física permitida o necesaria, delimita la posición espacial del sistema de máquinas, establece la secuencia del proceso laboral, etc., con lo cual puede someter al trabajador a sus exigencias y necesidades, reduciéndolo, en definitiva, a la condición de apéndice de la máquina. (GRZYB *et al*, *apud* MENDOZA, 1990, p.125)

Al hombre no le quedaba mucho además de ser la prolongación de la máquina, pues:

El *sistema de producción en serie* condujo a la microdivisión del trabajo, posibilitando un enorme incremento de la producción, pero a costa de que el trabajador perdiera el sentido de su actividad (...). (D'ARGEMIR, 1995, p.140)

La expansión industrial también trajo marcas biológicas de estos trabajadores para el desarrollo de las actividades pues, como dijo Bouvier (1990), “el empleo diseña los rasgos de este asalariado «fordiano», cualificado, masculino, adulto y nacional, al menos para las funciones menos desvalorizadas” (BOUVIER, 1990, pp.131-132).

---

<sup>4</sup> El pleno empleo para Bilbao (1998, p.41) fue un sistema caracterizado “como aquel que produce tantas horas como demandantes de empleo”, es decir, es “la capacidad de un sistema económico de generar horas de trabajo”, bastando haber personas dispuestas a trabajar.

Hoy el concepto de trabajo no sigue ya los parámetros definidos por Bouvier, y el sistema de contratación moderno se muestra reacio respecto al empleado convencional, pues su estructura elimina del individuo el sueldo fijo, ofrece inseguridad en el puesto de trabajo que ocupa (como son los basados en la productividad), presenta una característica individualizada (lo que quiebra la fuerza de clase y debilita el movimiento sindical), no promueve la garantía de la secuencia del recibimiento de salarios por un largo periodo (fijeza en el puesto), además de, consecuentemente, predisponer la eliminación de un contrato convencional con todas sus disposiciones y logros que un cargo formal dispone, incluso al ser dimitido.

Para Banyuls (*et al.*, 2003), esto se llama *precariedad laboral*, y comenta:

Entendemos que las dimensiones relevantes de la precariedad laboral son la inseguridad e inestabilidad del empleo, la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales, la degradación de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo (jornada, salud laboral...) y la reducción de la protección social para los trabajadores (prestaciones por desempleo, pensiones...) (...). (BANYULS *et al.*, 2003, p.77)

Esto ocurre porque, según Gimeno y Palenzuela (*apud* PALENZUELA; SACCHETTI, 2007, p.37), “de la era del desarrollo hemos pasado a la era de la globalización”, enfrentando un proceso de transformaciones profundas en el trabajo.

En las dos últimas décadas estamos siendo testigos de un vertiginoso proceso de transformación del trabajo (<<metamorfosis>>, diría André Gorz) en los países centrales del sistema capitalista (...):

a) Desde el punto de vista técnico-organizativo:

– (...)

– Flexibilización de la producción, aumentando la capacidad adaptativa de los procesos de trabajo a las exigencias de un mercado cambiante y competitivo. (PALENZUELA, 1996, p.15)

Al discurrir sobre la degeneración del trabajo, López (2003, p.01) afirma que “los cambios que están ocurriendo en el mundo del trabajo de nuestra época (...) responden a una auténtica mutación cualitativa en la naturaleza del trabajo y de su papel en nuestras sociedades”.

Esta mutación del trabajo trae daños no solamente a los órganos de estadística y gobierno (por poseer unos roles más difíciles de identificar y controlar), como principalmente a los propios trabajadores que se ven obligados a encuadrarse ante los parámetros de contratación existentes. Algunos de estos contratos pueden ser a tiempo parcial (en algunos casos deseados por los trabajadores como señala López (2003)), temporales (con tiempo definido para finalización), autónomos (sin contrato), además de otros regímenes de contratación como el de aprendizaje, que también trae como consecuencia, afirma Milton Santos (2010, p.29), “*o empobrecimento relativo de camadas cada vez maiores graças à deterioração do valor do trabalho*”.

Estos modelos se muestran mucho más favorables a la empresa por la individualidad de la negociación, limitando la actuación masiva del empleado y la organización de clase, relevando que “es en aquellos sectores con menos capacidad de negociación y de presión donde se acentúa la tendencia hacia la norma de precariedad” (BILBAO, 1998, p.41), exponiendo el trabajador a la incertidumbre, inseguridad, insatisfacción y dependencia de los criterios empresariales y de mercado.

Estas eran características comunes que antes eran fácilmente encontradas entre los trabajadores y ya no les agrupan más, eliminando, poco a poco, el elemento que cría el eslabón y que permite la integración como clase.

La consecuencia de todo esto es que:

(...) el propio trabajo se ha *des-formalizado*, en el sentido de que cada vez en mayor medida se ejerce en condiciones difusas, paralegales, simplemente ilegales o moralmente inaceptables, a menudo en la clandestinidad, lo que no suele aparecer en las estadísticas laborales ni en las que los gobiernos están interesados en dar a conocer. Tal ocurre con el trabajo infantil, con el que se lleva a cabo en países con normas legales prácticamente inexistentes o incluso con el trabajo a domicilio o con el que realizan los inmigrantes en los países más ricos. (LÓPEZ, 2003, pp.02)

Navarro (1997) transcribió un párrafo de un diario madrileño en que la idea central del texto planteaba la actual concepción sobre el trabajo:



El empleo ha muerto. No hay empleo ni, quizá, volverá a haberlo más. Al menos, según el concepto tradicional: con horario, ascensos y sueldo fijo. El trabajo que viene es flexible, por definición. Y el cambio no afecta solo a los parados; si usted tiene trabajo, también puede perderlo. Ha llegado la hora que cada uno invente su propio futuro. (NAVARRO, 1997, p.09)

Hay que relativizar que, dentro de los intereses antagónicos existentes entre trabajadores y empresa, se localiza la concepción sobre el trabajo. Para el trabajador, el trabajo es la forma de ganar la vida, de conseguir su subsistencia, de proferir condiciones dignas a su familia, de consumir, de obtener su dignidad y su posición social, y de, como no, socializarse. Para la empresa –y en paralelo el empresario–, el trabajador es un *recurso* de transformación, es el *recurso humano*, un componente de la línea de producción, un recurso igual que el financiero, material o tecnológico, que garantiza el funcionamiento de la empresa y la producción de los bienes y/o servicios. Cada cual (trabajadores o empresa) monta su concepción sobre el trabajo basado en sus intereses propios y, por lo tanto, antagónicos, pues, como dice Navarro (1997), “las relaciones entre ambos colectivos jamás pueden ser igualitarias porque son estructuralmente asimétricas” (NAVARRO, 1997, p.13).

La prueba del antagonismo de intereses es expuesto por Girona (2001) en su concepción sobre *Antropología de la Empresa* que muestra que los conocimientos derivados de este campo funcionan, desde la concepción del empresario, para servirle, para ofrecerle conocimientos que le permita sacar provecho propio o para la empresa sobre el campo de los trabajadores. En uno de sus trechos, habla que “(...) una *antropología de la empresa* no puede más que devenir en una antropología para o al servicio de la empresa y, más limitadamente aún, del empresario” (GIRONA, 2001, p.73).

Siguiendo todavía Girona (2001), un uso común de la Antropología de la Empresa dentro de esa concepción de *servidora de la empresa*, aquí mencionado por Schwartzman (*apud* GIRONA, 2001), es la de resolución de conflictos en el ambiente corporativo, dice:

*When researchers enter the organization as management consultants or culture brokers, they are usually brought into the*

*setting with the explicit purpose of solving particular problems, generally management problems. (SCHWARTZMAN, 1993, p.52)*

Si el interés del empresario diverge del interés del trabajador, y si el empresario sigue lo que a él le conviene, independientemente de lo que quiera el trabajador, su voluntad suele ser sobrepuesta, principalmente cuando hay un mercado capitalista que influye en las relaciones laborales forzando una búsqueda incesante para aumentar la ganancia del empresario<sup>5</sup>.

Mendoza (1990) aclara que la relación es discordante al advertir que la empresa siempre manejó al trabajador para alcanzar sus objetivos, lo que no es novedad en la cultura corporativa.

Desde Taylor y Mayo hasta la Teoría Z, resulta evidente el interés por encontrar los mejores medios para conseguir la mayor funcionalidad posible de la fuerza de trabajo a su actividad laboral. (MENDOZA, 1990, p.118).

Es cierto que el objetivo de la empresa es la producción de bienes y servicios, sin embargo no se puede olvidar la existencia del empresario en este medio, comandando la empresa, para conseguir el objetivo para el cual ella ha sido creada (servir a la sociedad), manejando sus recursos para que ella responda al propio interés de quien la detiene y controla.

Se trata de un juego de fuerzas: el mercado controla los precios de los productos a través de la competencia, la empresa provee el producto o servicio basado en las exigencias del mercado, el empresario rige la empresa para obtener la mejor ganancia posible y el trabajador intenta defender sus condiciones. Estas fuerzas influyen unas sobre las otras hasta atingir la cultura del trabajador, que es lo que coloca Navarro (1997):

(...) Las nuevas ideas que genera el sacro hoy dominante, el Mercado: competitividad, aumento imprescindible de la productividad, necesidad de prejubilaciones, trabajo flexible y otras semejantes han penetrado y continúan penetrando en la cultura del trabajo (...). (NAVARRO, 1997, p.23)

---

<sup>5</sup> Aumentar las ganancias del empresario significa expandir la receta líquida por medio de una fórmula que reduce costos y acrece ganancias.

Una de las formas de aumentar la ganancia vislumbrada por los empresarios, está en la bajada de sus costes, que ven en la mano de obra una sobrecarga económica para la producción y que resulta en el sector primordialmente afectado en las búsquedas por la maximización de la *eficiencia financiera* (entiéndase como cortes de personal<sup>6</sup>), llegando al punto más debilitado del sistema: el empleado.

Bilbao (1998) señala la bajada de costes como una forma de aumentar la rentabilidad:

(...) El crecimiento económico aparece sujeto a una condición: al aumento de la rentabilidad de la inversión que a su vez aparece vinculada tanto a factores que implican la estabilidad monetaria como a la reducción de costes. (BILBAO, 1998, pp.39-40)

Y, para aumentar su participación financiera, el empresario ataca los costes alcanzando el *recurso* humano debido a su propia posición debilitada en el sistema productivo, es decir, suele ser más importante mantener una máquina trabajando que un funcionario (porque alguien se ocupará de sus actividades – y este será otro frágil trabajador que también recibirá el mismo sueldo, absorbiendo más obligaciones, o quizá otra máquina más moderna que pasa a desarrollar sus actividades por un coste más bajo).

La evolución de las relaciones laborales en esta línea es, en definitiva, el resultado de la creciente debilidad de los trabajadores y ésta, a su vez, la condición desde la que pueden conseguirse esas nuevas condiciones que son obviamente mucho más favorable a las empresas que a los trabajadores. (LÓPEZ, 2003, p.04)

Navarro (1997) cita este debilitamiento del empleado en la deslocalización productiva que ocurre con las mercancías fabricadas en el Tercer Mundo (financiadas con capital extranjero):

---

<sup>6</sup> Una de las alternativas ampliamente utilizadas por las industrias para reducir los costos de mano de obra es el traslado de la producción a otro local, es decir, mudanza de toda una fábrica a otra región (generalmente otro país) donde la mano de obra sea más barata y, consecuentemente, peor pagada. Se suele estudiar los costos productivos locales antes de la implantación de una fábrica. Otra opción es la subcontratación de empresas que desarrollen el servicio deseado.

Estas reestructuraciones consisten, sobre todo, en la aplicación de innovaciones tecnológicas cada vez con un ciclo más corto, basadas (...) en el recorte de los costos salariales mediante la destrucción de puestos de trabajo y la “informalización” de un número cada vez mayor de eslabones de los procesos productivos. (NAVARRO, 1997, p.12)

Y completa diciendo que la flexibilización del mercado de trabajo y la polivalencia de los trabajadores se justifican, idóneamente, frente a la productividad y competitividad empresariales, ocasionando la “*desregulación* del mercado de trabajo, es decir, la anulación de gran parte de las conquistas legales obtenidas por los trabajadores (...)” (NAVARRO, 1997, p.13), que es “(...) la desregulación que la hace sinónima de ausencia de normas, de legalidad” (BILBAO, 1998, pp.42-43).

Una revista brasileña direccionada a ejecutivos, mostró un reportaje citando el caso de las fábricas de automóviles que empiezan a articular la deslocalización geográfica de su producción:

*Carros continuarão a ser produzidos – e desejados – por um bom tempo. Alguém terá de fabricá-los, em algum lugar do mundo. E os fatos mostram que esse lugar não é Detroit [EEUU], com seus custos de mão-de-obra de 70 dólares por hora, seus planos de saúde integrais e vitalícios e seus sindicatos raivosos. (GIANINI et. al., 2009, p.21)*

Seguidamente justifica lo que lleva a esa deslocalización:

*A capacidade de aumento de produção, o potencial de consumo e o custo da mão-de-obra dos mercados emergentes devem alterar o mapa do poder da indústria automobilística. (GIANINI et. al., 2009, p.22)*

Esta situación es bien sintetizada por Cató (2005, p.79) al hablar que “el nuevo patrón de acumulación produjo una modificación en la relación capital-trabajo, lo cual facilitó que el capital impusiese una dinámica de predominio sobre el conjunto de los trabajadores.”

No parecería raro encontrar un empleado dentro en la concepción moderna, sometido a las reglas impuestas por la empresa y por el mercado en condiciones desreglamentadas, intentando *defender un sueldo*, objetivando garantizar la

subsistencia y el mantenimiento de su familia porque “esta asumido que, en ocasiones, [la sumisión al empleador] es un requisito para poder trabajar” (BILBAO, 1998, p.49).

Una de las consecuencias de la evolución desreglada recae sobre las palabras de MacDonald (*apud* LÓPEZ, 2003) que reporta la diversificación de *tipos de trabajo*:

(...) La reorganización del trabajo en las sociedades capitalista de finales del siglo XX está obligando a un número cada vez mayor de personas a buscar los medios de supervivencia económica y social a base de distintos tipos de trabajo desorganizado, inestable, arriesgado e insatisfactorio. (MACDONALD *apud* LÓPEZ, 2003)

Por las palabras de Bilbao (1998), siguiendo a la idea anterior de MacDonald (*apud* LÓPEZ, 2003), “la tendencia a la precarización implica el empeoramiento para el trabajador de la norma de empleo” (BILBAO, 1998, p.41).

Estos cambios de las relaciones laborales y todas sus implicaciones no intoxican solamente la estructura del trabajo en sí, sino que reelaboran la significación del trabajo para los trabajadores, reeditando sus valores y sus referencias como factores centrales en las relaciones humanas.

En este contexto cambiante es que se articulan nuevas y viejas formas de organización del trabajo, nuevas y viejas propuestas ideológicas sobre la significación del trabajo en la vida social y en la cosmovisión de los individuos. (PALENZUELA, 1996, pp.15-16)

No hay más espacio para la significación del empleo citada por Bouffartigue (como puente de acceso a la sociabilización), pues su papel en la sociedad y en los nuevos sistemas productivos no propicia la interacción entre semejantes y no unen a los empleados, sino que los aparta cada vez más, eliminando la significación que viene descrita en la cita a seguir – cita esta que representó la máxima importancia del trabajo en la vida en sociedad, pero que también muestra la pérdida gradual de su concepción original.

Por último, la significación del empleo se ha extendido, convirtiéndose en el modo privilegiado de acceso a un estatuto

social, en el vector de la integración en la <<sociedad asalariada>>. (BOUFFARTIGUE, 1997, p.99)

Bouffartigue (1997) dice, además, que, frente a tantas transformaciones, el trabajo pierde la función “[d]el trabajo como status (...)” (BOUFFARTIGUE, 1997, p.106).

Bouvier (1990, p.132) remata diciendo que “esta modernización técnica también va a transformar en profundidad los hábitos y los valores del trabajo”, trayendo, como uno de estos cambios, “una conciencia de individualidad, completamente opuesta a referentes colectivos tales como la noción de clase social” (BILBAO, 1998, p.43).

Lo aclara López (2003):

(...) No puede olvidarse que la degeneración del trabajo, de su condición y de las condiciones en las que se lleva a cabo, no es sino la expresión misma de la degeneración de la propia vida social y humana, de la generalización de relaciones sociales y convivenciales cada vez más vacías, individualistas y carentes de transcendencia y de valores éticos capaces de impulsar una acción humana intrínsecamente satisfactoria y que, al mismo tiempo, contribuya efectivamente a la satisfacción propia y de los demás seres humanos. (LÓPEZ, 2003, p.09)

Y se alcanza el cambio general sobre el concepto de trabajo centrado en los nuevos modelos de *contratación*, arriesgando un cambio en la conciencia sobre el trabajo, porque la fuerza mayor (la empresa) pasaría a controlar los requisitos de los puestos de trabajo, limitando o quitando los derechos logrados por las negociaciones clasistas en toda la historia de las luchas laborales y sindicales. Además, se crearía una cultura en que el trabajador reaccionaría a favor de la empresa sin darse cuenta conscientemente de este proceso, cambiando su actitud frente a la empresa, como señala Gintis (*apud* PALENZUELA, 1995):

(...) <<La evolución de la conciencia del trabajador es tanto o más importante para el capitalista que las propias características o cualidades de la fuerza de trabajo: especialización, profesionalización, cualificación, etcétera. (GINTIS *apud* PALENZUELA, 1995, p.11)

La nueva ideología sobre el trabajo, está pasando por una transformación a través del cambio en las prácticas sociales por las cuales están sometidos los procesos

laborales, pues, de acuerdo con Bilbao (1998, p.42), “el modelo neoclásico no es compatible con el pleno empleo”.

Ese hecho se convierte en la pérdida de los valores intrínsecos en la vida laboral, tales como la:

Solicitud de dignidad, de utilidad, de reconocimiento, de creatividad, de autonomía y de cooperación... éstos son los valores cardinales que operan, entre actividades profesionales y no profesionales. (BOUFFARTIGUE, 1997, p.104)

Era evidente que el trabajo no sería igual durante toda la evolución histórica del ser humano. La presencia masiva de máquinas, el progreso tecnológico y la aparición de una infinidad de aparatos exigen una cualificación de la mano de obra, imponiendo cada vez más una preparación para el ingreso en el mercado de trabajo.

Hace cincuenta años, los que no tenían una carrera podían elegir un trabajo sin complicaciones, porque había abundancia de puestos en el mercado y no se requería tantos años de formación académica, pero no fueron sólo el tipo de actividad o los métodos de su desarrollo los que cambiaron. No fue solamente una máquina ocupando el puesto de diez hombres, era la resignificación del empleo, algo insospechado 50 años atrás.

Ya es posible considerar como ‘trabajo’ un puesto con flexibilidad de horario, un teletrabajo o una función que simplemente paga por resultados y no se preocupa en un *contrato* que no sea un documento, aclarando el pago como contrapartida de la entrega del *producto* final (que puede también ser una construcción intelectual). Aún hoy, “con carácter general, la condición de activo está asociada a la condición de estable. (...) [Pero si se basa en el concepto neoliberal<sup>7</sup> del trabajo,] la ocupación no implica estabilidad, sino precariedad” (BILBAO, 1998, p.40).

“Se va cambiando el perfil del desempleo. (...) El desempleo podría en el futuro reducirse, dependiendo de los procedimientos utilizados para su determinación” (BILBAO, 1998, p.40).

---

<sup>7</sup> El neoliberalismo también es llamado por NAVARRO (1997) de *neo(ultra)liberalismo*.

Países latinoamericanos llevaron a cabo cambios en los procedimientos de medición de la tasa de empleados en sus censos para considerar los miembros de la familia que residían en el extranjero (CEPAL, 2006), porque las adaptaciones respondían a la nueva realidad social de la región.

Toledo lo explica diciendo que:

La investigación [en América Latina] ahora se enfoca bajo la influencia de la «para-postmodernidad» (BAUMAN, SENNET, BECK), perspectiva pesimista acerca de posibilidades de constitución de identidades, acciones colectivas, proyectos u organizaciones, en particular que surjan del trabajo, frente a trayectorias laborales y de vida fugaces, fragmentarias. (TOLEDO, 2007, p.137)

Los británicos probaron un escenario semejante:

René Passet, por ejemplo, indica que el modo de cálculo del paro británico había sido modificado treinta y dos veces entre 1979 y 1997 “siempre en la dirección de reducir la estadística del número de parados. (...) Se descontasen las llamadas *personas privadas de empleo pero que no se computan como parados*, la tasa de paro prácticamente se doblaría en los países europeos. (PASSET *apud* LÓPEZ, 2003, p.02)

Lo que Andrés Bilbao y René Passet mostraron en las citas anteriores, es la existencia de entendimientos difusos sobre las relaciones laborales, pues reducir el desempleo cambiando métodos de mensuración simplemente cambia el concepto de trabajo, lo que abre un precedente para pensar, bajo la comprensión neoliberal, que será posible imaginar, dentro de algunos años más, que toda actividad remunerada (y no asalariada) será considerada *trabajo*.

Bouffartigue (1997) explica tales consecuencias:

Lo que se entiende con el término “trabajo” no tiene ya la evidencia tranquila de hace poco tiempo: el trabajo se ha vuelto manifiestamente “enigmático” (SCHWARTZ, 1992) y es objeto hoy en día de interrogaciones sociales inquietantes, que tienen una repercusión muy directa en los debates conceptuales. (BOUFFARTIGUE, 1997, p.91)



Ahí reside el peligro del avance en la resignificación del trabajo y la pérdida de los tres referentes expuestos anteriormente por el mismo autor: la influencia económica, la social y la simbólica, pues el trabajo perdería su centralidad dinámica en la vida de los trabajadores, lo que implicaría que:

(...) Las nuevas formas de organización del trabajo que caracterizan a dicho modelo suponen [dificultad] para la posibilidad de reproducción de los aspectos más claramente de clase existentes en las culturas del trabajo. (NAVARRO, 1997, p.23)

El trabajo cambia y con ello su concepto y entendimiento, pero: ¿qué es el trabajo hoy? No se podía imaginar cómo el trabajo iba a cambiar su estructura, su naturaleza y sus características comunes que lo define como trabajo, aunque la evolución del trabajo fuera previsible.

D'Argemir (1995) añade mencionando que, modificando la naturaleza del trabajo, se modifica también la cultura imbricada en él, es decir, la *cultura del trabajo*.

Esto implica un *cambio cultural*, en el sentido de que habrán de modificarse el concepto mismo de trabajo, los presupuestos por que se organiza el tiempo de vida y el valor que asigna a cada actividad. (D'ARGEMIR, 1995. p.143)

La ausencia de representación de clase y la falta de impulsos exógenos oriundos del ambiente laboral dejarán de imprimir tanta influencia sobre el individuo, limitando la relación únicamente entre contratante y contratado, como señala un ejemplo a seguir:

La cultura del trabajo de la mayoría de los jóvenes actuales difícilmente podrá poseer valores sociales que generen actitudes y prácticas basadas en la autoestima a través del trabajo y de la solidaridad entre quienes son conjuntamente explotados, sencillamente porque cada vez se dan menos las bases materiales e ideáticas para ello: porque o no tienen o éste no posee la duración y condiciones necesarias para permitir la generación de dichos valores y su interiorización por los sujetos sociales. (NAVARRO, 1997, p.26)

Para Kovács (2002, p.25), “esta evolución<sup>8</sup> es vista como un paso más en la dirección de una sociedad de la información y de la nueva economía, cuyas características son incompatibles con el trabajo asalariado (...)”, planteando en sus directrices que los *nuevos modelos de trabajo* y las *nuevas formas de empleo* son como un argumento defendido por el discurso gerencial.

La lógica de esos discursos se caracteriza por la inevitabilidad y homogeneidad en las transformaciones en curso hacia un nuevo orden, basado en un único modelo de sociedad, de empresa, de trabajo y de individuo. (KOVÁCS, 2002, p.26)

El discurso gerencial suena, por tanto, como dicotomía al designar la globalización, la mundialización y el rompimiento de las fronteras como el futuro de las negociaciones laborales, pues, en un análisis etimológico, es inimaginable ver el *global* como *individual*, porque “*a globalização mata a noção de solidariedade, devolve o homem à condição primitiva do cada um por si (...)*” (SANTOS, 2010, 32).

La tendencia *global* apela al espíritu propio (individual) de iniciativa y adaptabilidad de cara a los contextos modernos impuestos a los trabajadores, mostrando que “*a globalização se realiza, mas não a serviço da humanidade*” (SANTOS, 2010, 32), matando, en pleno siglo XXI, la vertiente humana del trabajo.

“En nuestros días, sin embargo, la centralidad del ámbito de lo sagrado ha sido ocupada por el Mercado” (NAVARRO, 1997, p.17) y “(...) el trabajo ha sido expulsado de la posición central que debería ocupar en la economía, en la sociedad y en la vida de la gente” (DE BANDT *apud* BOUFFARTIGUE, 1997, p.93). Luego, “el trabajo habría dejado de ser el articulador de las relaciones sociales.”(TOLEDO, 2007, p.137)

---

<sup>8</sup> La evolución no significa progreso y tampoco se relaciona a la generación mejoras o beneficios, simplemente establece la secuencia de hechos y acontecimientos que siguen ocurriendo.

## 2.2 – La cultura del trabajo y la conformación de la identidad

Antes de adentrar en la conceptualización de la cultura del trabajo, es importante matizar el macrocosmos en el que se encuentra esa cultura, pues hablar sobre este concepto engloba la conformación de una identidad personal como individuo participante de una sociedad.

La noción de identidad es compuesta de dos vertientes que están interrelacionadas y responden igualmente al comportamiento, siendo la primera ocasionada por el sistema social que aplica conductas, valores, creencias, símbolos, tradiciones, etc. a través de interacción con un grupo, y, la segunda, la que lleva esas características a la expresión individual como persona, guiando su actuación frente al grupo y reforzando estos factores bajo la reproducción de su contenido que, al reunir ambas las vertientes, configuran la formación identitaria grupal y personal.

La identidad crea reconocimiento entre las personas aproximándolas o apartándolas de acuerdo con los vínculos sociales establecidos por el grupo<sup>9</sup>, produciendo así un sentimiento de pertenencia o rechazo respecto a él, que genera un movimiento capaz de reafirmar su propia identidad al congregar las personas comunes y diferenciar las ajenas, justo en el momento que las aparta, dividiendo los grupos.

La consolidación de la identidad colectiva se relaciona íntimamente con procesos históricos de carácter social, económico, político y cultural probados en un territorio, incluyendo experiencias de género y laborales pertenecientes al grupo.

En cuanto a esta experiencia territorializada, Milton Santos dice que:

*O papel do lugar é determinante. Ele não é apenas um quadro de vida, mas um espaço vivido, isto é, de experiência sempre renovada, o que permite, ao mesmo tempo, a reavaliação das heranças e a*

---

<sup>9</sup> El acercamiento grupal está descrito en la primera característica de la cultura según H. M. Trice, siendo estas características: (1) es un fenómeno de grupo, (2) es dinámica y cambia continuamente, (3) es transmitida de generación en generación, (4) es simbólica, (5) es dotada de carga emocional, (6) alimenta el etnocentrismo poniendo límites entre nosotros y ellos [inmigrante x autóctono], (7) pueden ayudar otros grupos o personas, tal como bloquearlos, (8) estructuran las relaciones sociales. (TRICE *apud* GIRONA, 2001, pp.92-93)

*indagação sobre o presente e o futuro. A existência naquele espaço exerce um papel revelador sobre o mundo.* (SANTOS, 2010, p.56)

Sus principales formas de expresión son las actitudes/comportamientos<sup>10</sup> y el lenguaje asumidos por las personas integrantes, que transmiten a los otros las conductas y valores de referencia, reflejando lo que tiene valor y lo que, por tanto, es o no importante en la convivencia social de aquél colectivo.

Así pues, entendida de esta manera, la identidad es *la resultante* de una *experiencia histórica colectiva* (en lo económico, social, político y cultural), que genera un conjunto de valores y actitudes que constituyen los "marcadores de identidad". (AVELLÁN, 2001, p.06)

Es considerado también el concepto de identidad entendido bajo la óptica de Juan Lacomba Avellán:

Así entendido, sería el conjunto de rasgos con los que quienes forman parte de un colectivo, en sus diferentes momentos históricos, "se han sentido en comunión y han expresado como constituyentes de su ser" (F.Riaza). En definitiva, planteada de esta manera, la identidad expresa la singularidad de un colectivo en su manera de ser en la historia, resultado, en sus diferentes etapas de configuración, de la confluencia y asunción de los elementos que conforman el proceso histórico en el que se despliega. (AVELLÁN, 2001, p.06)

El concepto evidencia la identidad caracterizada como un sistema accesible que es influenciado por su entorno y que, en su construcción histórica, sufre modificaciones constantes a lo largo del tiempo.

Constituye siempre un universo que surge como resultado del esfuerzo de adaptación al medio geofísico y socioeconómico, entendiendo (...) por adaptación una actitud activa, un dominio del medio para integrarlo y "superarlo" en cuanto condicionante. (SANTOS *apud* AVELLÁN, 2001, p.07)

Isidoro M. Navarro (NAVARRO *apud* PALENZUELA, 1995) define la identidad proponiendo una matriz estructural del individuo denominada *matriz cultural*, que analiza la identidad de los individuos bajo tres elementos claves, siendo ellos: el género, la etnia y el trabajo. Y aclara:

---

<sup>10</sup> La expresión cultural (bailes, músicas, fiestas, etc.) también es una fuente de exposición identitaria.

Mi identidad como persona posee estos tres componentes básicos, estructurales: mi identidad étnica, mi identidad de género y mi identidad de clase y profesional.

El análisis de los comportamientos, actitudes y percepciones modelado por la conjunción de esos tres factores estructurantes de la identidad nos acercaría a la definición de tres universos culturales distintos pero interrelacionados, que I. Moreno define como <<matriz cultural>>:

- a. La cultura étnica
- b. La cultura del género
- c. Las culturas del trabajo

(NAVARRO *apud* PALENZUELA, 1995, p.13)

El propio Navarro explica las tres estructurantes identitarias:

(...) Culturas de la producción, que en sociedades capitalistas se concretan en *culturas empresariales* y *culturas del trabajo*; culturas de género, en nuestro ámbito civilizatorio básicamente *masculina* y *femenina*; y culturas étnicas: andaluza, catalana, japonesa, etc. (NAVARRO, 1997, p.21)

La cultura de género es la posición *inicialmente biológica* que implica asumir posturas masculinas (por parte del hombre, no usar faldas por ejemplo) o femeninas (por parte de la mujer, ser más sensible por ejemplo), como decir, en *grosso modo*, que ser hombre significa que le gustan las mujeres y ser mujer significa le gustan los hombres. La opción sexual asumida por el individuo dirá cuáles serán sus maneras de comportarse bajo la imposición social y cuáles fueron los procesos enfrentados en su vida social para reafirmarlo en su género, lo que implica la experimentación y consolidación de una cultura de género.

La cultura étnica se refiere al territorio, a la historia del lugar, a las prácticas políticas, a los significados que hacen que un japonés se sienta japonés o que un sevillano y un cordobés se consideren andaluces, con aspectos que permiten la identificación de un colectivo en su lugar, figurando las construcciones sociales que al principio pueden limitarse a una zona geopolítica, pero que se extienden a la reproducción de un grupo de cultura análoga.

Por fin está la cultura laboral, que es la que interesa en esta investigación y que actualmente está imbricada en el modelo capitalista, reflejando la utilidad económica

y social en la óptica de las relaciones laborales, articulando el papel de determinado trabajador en la sociedad. Esa cultura avanza sobre la concepción marxista<sup>11</sup> y concibe la producción cultural desde el trabajo, refiriéndose, por tanto, a la posición ocupada en las relaciones de producción pues, como explica Hannah Arendt (2007):

*(...) A vida humana, na medida em que se empenha ativamente em fazer algo, tem raízes permanentes num mundo de homens ou de coisas feitas pelos homens, um mundo que ela jamais abandona ou chega a transcender completamente. (...) Todas as atividades humanas são condicionadas pelo fato de que os homens vivem juntos (...). Um homem que trabalhasse e fabricasse e construísse num mundo somente habitado por ele mesmo (...) teria perdido a sua qualidade especificamente humana (...). (ARENDT, 2007, p.31)*

Las culturas evaluadas por Navarro, analizan el individuo posicionado dentro de perspectivas sociales que son directa y masivamente operadoras de su vida. Girona (2001, p.92) define esa cultura como “el mecanismo que los seres humanos utilizan para dar sentido al mundo que les rodea y para organizar su acción”, pues ellas se sobreponen a su propia voluntad y su posicionamiento frente a estos escenarios configura la identidad individual.

Se parte, por tanto, de una óptica que evalúa individuo cuando las fuerzas externas lo posicionan en un papel (de hombre, de trabajador y/o de ciudadano), mirando desde fuera hacia dentro, por una matriz estructural única que consolida su identidad. Es como apoderarse de un personaje que tiene sus prácticas conducidas e inducidas bajo experiencias provenientes de su convivencia social.

Los tres puntos antes citados articulan las representaciones ideáticas de los individuos mostrando que cada cultura monta su identidad previa y el trípode cultural constituye la identidad del individuo como persona. Por tanto, discurrir sobre los entramados de la cultura laboral significa profundizar en el análisis y desvelar una parte de la identidad del individuo, avanzando, en este caso, sobre los aspectos inherentes al trabajo, conociendo los detalles comportamentales generadores de características diferenciadas a la hora de trabajar.

Este pie de la Matriz, la cultura del trabajo, es definido por Palenzuela (1995) como:

---

<sup>11</sup> Considera el trabajo bajo la producción de bienes y reproducción ideológica.

(...) Procesos de trabajo, entendidos como conjunto de acciones intencionales y no instintivas, individuales o colectivas, encadenadas y ordenadas, que relacionan la fuerza de trabajo (capacidad física y conocimientos técnicos) con los medios de producción y con los instrumentos de trabajo al objeto de conseguir un resultado final que responda a una necesidad social. (PALENZUELA, 1995, p.04)

Así, bajo su conceptualización, se entiende que los elementos encontrados en el trabajo y en el contexto formado desde este mismo trabajo, surgen como pieza que responde a una necesidad social del individuo.

Bouvier (1990) traduce con destreza un ejemplo práctico de la cultura laboral como una categoría profesional:

En lo que concierne a los transportes de masa urbanos, la importancia de un segmento profesional como el de los conductores se define según los valores y las actitudes ritualizadas que, después de décadas, estructuran relaciones entre individuos y categorías. (...) Estos elementos implican una actuación que se apoye en el registro de lo simbólico. (BOUVIER, 1990, pp.134-135)

Para Girona (1999), los autores Navarro y Palenzuela superaran limitaciones destacando el énfasis en el conocimiento y saberes en los procesos de trabajo, sumadas a las representaciones e ideologías sobre el trabajo, que, en las palabras de Bouvier (1990), es el llamado “registro de lo simbólico” (mencionado en la cita anterior).

La construcción de la cultura del trabajo genera, por tanto, una visión de mundo configurada desde la posición que este ocupa en las relaciones sociales de producción (MORENO *apud* PALENZUELA, 1995), pudiendo afirmar que lo que especifica el término *cultura del trabajo* es justo el sentido de las relaciones tomado desde la experiencia laboral, trascendiendo incluso el propio ambiente laboral, considerando toda la influencia originada del trabajo que confluye en la formación identitaria del individuo.

### 2.2.1) La importancia del trabajo

Ante la transformación del *sacro dominante*<sup>12</sup> neoliberal y de la pérdida de la centralidad sufrida por el trabajo, el capital predominó sobre el trabajo y, consecuentemente, sobre los trabajadores conduciendo a mudanzas de fondo social que evidenciaron valores económicos en las relaciones grupales.

Uno de los reflejos actuales de este pensamiento se centra en el hecho de que, para un trabajador ser considerado exitoso, su status profesional debe aportar una buena condición financiera, es decir, la condición del éxito laboral está condicionada a la percepción de un alto sueldo, lo que muestra el involucramiento del trabajo con cuestiones de orden económico<sup>13</sup>, que recuerda uno de los registros de valor del trabajo citado por Bouffartigue<sup>14</sup>. El *valor económico* hace cargo de una enorme participación ante la condición profesional y social, principalmente cuando transforma el trabajo en *recurso humano* (de producción) y permite que el capital aplique su soberanía en los mercados.

En ese contexto, en confluencia con el paradigma materialista, los valores del trabajo van gradualmente sufriendo transformaciones derivadas del poderío económico, que es lo que dice Irazo (2003, p.144): “los Estados, en suma, parecen estar perdiendo la batalla de la mundialización de la cultura frente a los Mercados”, porque los mercados imponen condiciones, la sociedad las sigue y la consecuencia resignifica el trabajo.

La importancia del trabajo para el trabajador se sitúa en el engranaje que este elemento legitima en su vida, en la forma que el trabajo respalda consciente e inconscientemente su vida social, pues, “(...) como expone Paulo Zurla, la cuestión

---

<sup>12</sup> Expresión utilizada por Navarro (1995) para designar la supremacía adjudicada al Mercado frente al trabajo y a los trabajadores.

<sup>13</sup> Para Hannah Arendt (2007), la concepción capitalista trajo a la sociedad “(...) o *disfarce de uma organização de proprietários que, ao invés de se arrogarem acesso à esfera pública em virtude de sua riqueza, exigiram dela proteção para o acúmulo de mais riqueza.*” (ARENDT, 2007, p.78).

<sup>14</sup> “(...) El registro *económico*, el del valor de intercambio, del trabajo considerado como un bien mercantil; (...)” (BOUFFARTIGUE, 1996-1997, pp.93-94)



central es la significación del trabajo, el lugar que este ocupa en la vida de los individuos y su influencia en la vida social” (NAVARRO, 1997, p.20).

Volviendo a la matriz estructural de Navarro (1997), el *trabajo* se hace importante porque se responsabiliza por la formación y consolidación de la identidad laboral, fruto de la cultura del trabajo. De todo lo que el trabajo produce en la vida del trabajador, lo más importante es la cultura generada desde su interior, por su tendencia a exteriorizarse.

(...) [La cultura del trabajo] condiciona, influye e impregna todos los ámbitos de la vida social y de las representaciones ideáticas de estos: desde las opciones o estrategias matrimoniales hasta la forma de representarse en el mundo, de vivir la cotidianidad o el tiempo de fiesta, de asumir o no unos y otros valores sociales. (NAVARRO, 1997, p.20)

Esto es posible porque:

(...) objetos de trabajo, medios de producción, la actividad de trabajar como interacción social y con objetivos y medios de producción, así como el producto pueden tener una cara material y otra simbólica. (TOLEDO, 2007, p.147)

Los tres registros de valor del trabajo expuestos por Bouffartigue (1997) se disponen en la *cara simbólica* dicha por Toledo en la cita anterior.

El entendimiento sobre estas nuevas propuestas ideológicas del trabajo sigue los precedentes de Palenzuela (2007) en la absorción por parte del individuo de las representaciones probadas en el ambiente laboral, viendo que son procesos experimentados de forma racional e irracional que, desde el trabajo, transforman la percepción del individuo y modifican sus actuaciones sociales.

Las culturas del trabajo, que están irremediabilmente *generizadas* y *etnicizadas*, se generan en los procesos de trabajo, desde una determinada posición en las relaciones de producción, pero su incidencia desborda el espacio y el tiempo laboral y constituyen un constructor social dinámico, resultante de la articulación dialéctica entre su base material (los procesos de trabajo, con sus particulares características técnicas y organizacionales) y su configuración ideática (los valores integrados en la ideología del trabajo hegemónica y su reinterpretación a partir de las experiencias

laborales). La transformación de algunas de estas instancias (inserción en procesos de trabajo distintos, cambio de posición en las relaciones de producción y resignificación del trabajo) dará lugar a la emergencia y cristalización, a través de un proceso temporal suficiente, de nuevas culturas del trabajo (...). (PALENZUELA; SACCHETTI, 2007, p.41)

Para Girona (2001, p.89) “(...) los componentes de la cultura (...) forman un sistema adaptativo consistente que ayuda a la gente a realizar con éxito su integración al entorno físico y social”, porque, añade Calvo (2006), la cultura “es siempre un proceso inacabado, es una construcción constante. Ésta surge de la asimilación exitosa” (CALVO, 2006, p.10). Si el trabajo produce una cultura, su contexto también desarrolla el papel de integración física y social.

Palenzuela (1995) lo comenta en una de sus composiciones:

(...) La ideología sobre el trabajo, traducida al conjunto de valores, representaciones y percepciones que los individuos interiorizan en su actividad laboral, modulan significativamente sus prácticas sociales y su cosmovisión más allá del ámbito espacial y del marco temporal en los que tienen lugar los procesos de trabajo. (PALENZUELA, 1995, p.04)

Esto significa que los procesos generan cambios en la vida exterior (fuera del trabajo) a partir de un cambio en la visión del trabajador sobre sí mismo y sobre el mundo que le rodea, experimentada desde el ambiente laboral.

Bouffartigue (1997) sigue en paralelo a Palenzuela y explica que para concebir la transcendencia del trabajo fuera de los límites de la empresa es necesario ampliar el entendimiento en las dimensiones intelectuales, justo más allá de los *procesos de trabajo* descritos arriba, afirmando que el entendimiento atraviesa el espacio laboral a partir del momento que alcanza interpretaciones subjetivas sobre el trabajo.

En el trabajo, con la llegada de dimensiones intelectuales, relacionales y subjetivas, la actividad no puede prescribirse en su desarrollo, desde el exterior; y tiende –en lo peor y en lo mejor– a desbordar los tiempos y los espacios en los que las “operaciones” humanas estaban encerradas. (BOUFFARTIGUE, 1997, p.99)

Así, el trabajo ejerce ascendencia en el hombre cuando

(...) las normas sociales de conducta y las instituciones que se dedican a reproducirlas predisponen a la identificación y a la legitimación por los trabajadores de los roles y de las posiciones que se encontrará en los procesos de trabajo. (PALENZUELA, 1995, p.11)

El cambio ocurre cuando el trabajo asume una resignificación y los procesos de trabajo modifican la comprensión de la realidad por parte del trabajador, generando en consecuencia la legalización de unos padrones típicamente resultantes de la convivencia laboral.

Esta comprensión sobre el trabajo, cuando se trata del *trabajo moderno*, del trabajo en la era de la globalización, llega a representar una amenaza a los trabajadores.

### **2.2.2) La importancia del trabajo en el contexto neoliberal**

Lo que actualmente ocurre con el trabajo – citado al principio del capítulo – no es tan simple como mudar de categoría profesional o asumir la cultura perteneciente a otra región u otros procesos de trabajo. El cambio en el trabajo actual va en dirección al no-trabajo o rumbo al cambio del propio concepto de trabajo.

De esta manera se instauro el reino absoluto de la flexibilidad (...) y, finalmente, (...) la individualización de la relación salarial: fijación de objetivos individuales; conversaciones individuales de evaluación; evaluación permanente; alzas individuales de salario u otorgamiento de primas en función de la competencia y el mérito individuales; carreras individualizadas; estrategias de “responsabilización” tendientes a asegurar la autoexplotación de ciertos cuadros que siendo simples asalariados bajo fuerte dependencia jerárquica, son al mismo tiempo considerados como responsables de sus ventas, sus productos, sus sucursales, su almacén, etc. y actúan a la manera de “independientes”; exigencia de “autocontrol”, que amplía la “integración” de los asalariados, según las técnicas de “la gerencia participativa”, que va más allá de las tareas previstas para el cargo. (BOURDIEU, 1998, p.02).

Este contexto de Pierre Bourdieu (1998) genera una modificación que resignifica los procesos de trabajo a través de la pérdida de su posición central en la vida de los

individuos, o sea, que la posición del trabajo en la reproducción de la identidad del individuo se pierde por la posición secundaria que el trabajo asume para los trabajadores. Los trabajadores, entonces, no podrían ser evaluados desde la centralidad del trabajo en sus vidas porque ahí no se produciría cultura.

Como se ha dicho anteriormente, la cultura no es estática, acompaña a la evolución natural humana y tiende a construirse paso a paso, a modificarse y a adaptarse a las realidades del entorno, reproduciendo esa misma realidad en la cultura laboral, pues el trabajo pasa a reformular también la vida del propio hombre y pierde la centralidad en las relaciones laborales.

Así, la importancia del trabajo afecta la identidad del individuo que, en caso de pérdida de su centralidad en las relaciones sociales, rompe la matriz identitaria compuesta por Navarro y redefine la identidad del individuo considerando otros valores, conductas, comportamientos, símbolos, etcétera, que no se originan del trabajo.

Es, como dice Iranzo (2003) refiriéndose del trabajo como una *cosa*, algo incapaz de subsidiar una cultura suficientemente fuerte para resguardar la matriz estructural identitaria de las personas. Dice:

(...) Hoy la “cultura”, sus productos y procesos, toman cada vez más la condición de mercancías. Mostrar esto requiere que se comience por precisar el objeto, *la cosa*, de que hablamos. (IRANZO, 2003, p.142)

Por las palabras de Iranzo (2003), la cultura va plasmada de *valores* económicos como vestigio de un mercado capitalista enfocado en valores financieros capaces de modificar el trabajo y su cultura a cambio de un precio de mercado.

Infantes (2002) presentó el tema de la identidad socioprofesional y habló sobre las trabajadoras de mantecados en Estepa<sup>15</sup> mostrando, en su última frase comentada más abajo, desde una perspectiva inversa, cómo la cultura del trabajo influye en la

---

<sup>15</sup> Estepa es una ciudad al sur de España. Está situada en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la carretera que une Sevilla a Málaga.

vida de los trabajadores. Ella evalúa la identidad socioprofesional como agente de propagación de la identidad local.

Porque hablamos de una identidad determinada por la función del trabajo como generador de un código cultural concreto, construido cuando la existencia de “una tradición de trabajo local” crea una especialización técnica de los individuos que influye en su socialización, dotándolos de unos conocimientos, unas destrezas y unas prácticas productivas que modelan, a nivel cognitivo, comportamientos, actitudes y valores que se extienden más allá de la actividad laboral misma, impregnando la cotidianeidad social y generando en ellos una identidad profesional que explica ciertas características de la sociedad local. (INFANTES, 2002, s/p).

La fuerza de la cultura profesional emerge cuando la misma representa la identidad socioprofesional del colectivo investigado y explica ciertas características de la sociedad local, es decir, que el trabajo contribuye a la diseminación de códigos que conforman la identidad de la región y que, además, son propagados a través del trabajo.

Más allá de la limitación a la identidad socioprofesional, Infantes (2002) describe eficazmente en su estudio la interrelación de dos de los elementos de la matriz de Navarro: la cultura del trabajo y la cultura étnica que, según sus palabras, ven en la cultura laboral una ayuda para explicar características de la población y, por tanto, se asocia a las dos piezas que conforman la identidad del colectivo: la étnica y la de género. Expone:

(...) La identidad se conforma sobre otros elementos base de relaciones sociales y de identidades colectivas tales como el género y la etnicidad, y que forman parte de su identidad social. (INFANTES, 2002, s/p).

No obstante, se nota que la cultura del trabajo también es importante porque expresa la cultura de un pueblo, de un grupo, de un colectivo o incluso de un individuo (teniendo en cuenta su entorno social), que resulta en la conformación de su identidad.

El trabajo es, sin lugar a dudas, uno de los centros de la vida humana, un espacio olvidado en el contexto neoliberal.

### **3 – LA MIGRACIÓN ENTRE LATINOAMÉRICA Y ESPAÑA**

#### **3.1 – Motivo de la emigración**

Aunque la palabra migración no sea nueva, se atribuye a las dos últimas décadas un aumento sustancial de la migración en el mundo, relacionando este proceso íntimamente a la era de la globalización, a las dinámicas de mercado y a los flujos económicos.

El neoliberalismo reaccionó como un motor propulsor de este sistema que trata los trabajadores como ‘recursos humanos’ (o recurso productivo, comparables a recursos financieros, tecnológicos, materiales, etc.), quitándole su referente humano en beneficio de la explotación de mercado y de la acumulación de capital.

La migración contemporánea es más una marca arraigada que concentra riquezas en un extremo y congrega la pobreza en el otro, representando la demanda de mano de obra de unos y la carencia de condiciones de vida de otros.

La inmigración reconstruye, pues, el trabajo humano convirtiéndolo en mercancía que, a su vez, marca la desigualdad social existente entre los dos polos. Esta circunstancia es considerada por Palenzuela y Sacchetti (2007) como una señal de la consolidación del capitalismo.

Aún siendo una obviedad pertinente, explica Allgauer-Hackl: “está claro que los flujos migratorios se orientan de los países con altos niveles de exclusión, pobreza e inequidad, hacia los países que ofrecen mejores niveles de calidad de vida”. (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005, p.18)

Así, la migración tratada en este capítulo aportará los datos cuantitativos y conceptuales que abrieron los precedentes de la investigación de campo tratada en los capítulos posteriores, que también retratan este mundo neoliberal, globalizado y capitalista oculto en las tramas de la migración.

### 3.1.1) El concepto de migración

La palabra *inmigrante* es el adjetivo imputado al sujeto que practica la acción de *migrar*. *Migrar*, a su vez, es un verbo que en la acción atribuye al practicante la ejecución de la *migración*.

La migración, desde una óptica primaria y básica, referenciada desde una simple herramienta de significados como podría ser un diccionario, es considerada como: “desplazamiento o movimientos de población de un país a otro por causas económicas, sociales o políticas”, teniendo en cuenta que no sólo hombres migran, pues también es un “viaje periódico que realizan aves, peces u otros animales migratorios” (WORD REFERENCE, s/a, s/p).

En la demografía, la migración toma el concepto de:

Desplazamiento de la población, con cambio temporal o definitivo de residencia, considerado tanto desde el punto de vista del lugar de origen (emigración) como desde el de la zona receptora (inmigración). (LAROUSSE, 2007, s/p)

La misma fuente complementa la información refiriéndose a la migración animal expuesta antes:

Desplazamiento masivo que algunas aves, peces y otros animales realizan cada cierto tiempo por necesidades alimentarias o reproductivas, cambiando de clima o de zona geográfica. (LAROUSSE, 2007, s/p)

Por tanto, la migración no es una exclusividad de los hombres sino una realidad pertinente a innumerables especies animales siendo estos racionales o no. Llama la atención que la cita expone ya algunos motivos de la migración: la necesidad alimentaria o de reproducción.

Etimológicamente hablando, la palabra *migración* es un sustantivo femenino que adviene del latín *migratio*, que, traducida en este idioma, se iguala a su significado en español:

*The Latin Word migratio (change of abode; move). Derived from de Latin word migrates. Derived from de Latin word migrare (transport; move; change residence). (MYETYMOLOGY, 2009, s/p)*

Ya al término *inmigrante*, conducente de la persona que practica la *migración*, se le atribuye una condición temporal, de estacionalidad, de un proceso que se inicia y consecuentemente se debe consumir, y que, hasta que no se finalice, la condición del individuo siempre será de *inmigrante* (adjetivo designado para alguien que todavía migra). Como explica Cavalcanti (2007) al estudiar el empresario inmigrante como una categoría social en España:

*Essa percepção de provisionalidade é alimentada, na sociedade de imigração pelo tratamento jurídico que recebe, o qual se vê refletido tanto nas autorizações de trabalho e residência que tem uma validade limitada de tempo, como também na possibilidade de expulsão imediata para os que não gozam dessa autorização. (CAVALCANTI, 2007, p.10)*

La consumación de la condición de inmigrante y, por lo tanto de la apropiación de la condición de autóctono, o simplemente de dejar de recibir un adjetivo que le clasifique, se da cuando el individuo regresa a su territorio de origen. En el destino, por su condición, siempre existirá su clasificación. Es posible ver en las leyes, estadísticas, puestos laborales ocupados, etc., ya que si el inmigrante no retorna, el “proceso” se transforma en condición constante y también, en cierto modo, transitoria, aunque ya se haya establecido su condición como permanente.

De la misma manera la condición transitoria del inmigrante se asocia a la imagen de un problema social, de personas pobres que no consiguen su subsistencia y que son transferidas desde los submundos (o mejor dicho: el mundo subdesarrollado) hacia los países desarrollados llegando a la sociedad de acogida. Cavalcanti (2007) atribuye la imagen negativa del inmigrante a la relación que se le atribuye con una diversidad de problemas sociales.

*(...) A idéia pré-concebida do “imigrante” como uma categoria social [é] fundada através de imagens de pobreza, marginalidade, delinquência, e toda uma serie de condições impostas aos imigrantes, como por exemplo: provisionalidade, problema social, folclorização, entre outras. (CAVALCANTI, 2007, p.04)*



La imagen negativa todavía es resultado de la teoría global capitalista en que los flujos migratorios enmarcan estructuralmente las desigualdades mundiales. (BRUNET; ALARCÓN, 2001)

Algunos interrogantes pueden aclarar algunos puntos respecto a la construcción histórica de la imagen negativa generada sobre el inmigrante, comenzando por: ¿quiénes son estos inmigrantes? ¿Cómo se inició su proceso? ¿Quiénes fueron los primeros inmigrantes? ¿De dónde surge la inmigración? La historia revela algunas especificidades de la formación de un fenómeno como este.

### **3.1.2) La historia de la inmigración**

Antes de adentrar la historia de la inmigración, es primordial saber que diversos motivos llevan una persona a migrar. El principal de ellos es la búsqueda de mejores condiciones de vida. Como dichas condiciones son mejoradas a través de la actividad remunerada (es decir, el trabajo) esta investigación tendrá como base de análisis la migración laboral para interpretación de sus datos.

La historia iberoamericana revela fuertes vínculos desde los precedentes coloniales, cuando los imperios europeos buscaron nuevos territorios durante el siglo XV. Latinoamérica fue descubierta, dominada y el marco relacional entre las dos regiones casi eliminó las fronteras caracterizando la inmigración en este período como colonizadora, explotadora e imperialista.

Diferentemente de la inmigración actual, este primer periodo fue marcado por el bajo conocimiento sobre el destino y la vasta consumición de su riqueza.

Se estima que de España, de fines del siglo XIX hasta la década de 1950, llegaron a los países de la región [latina] cerca de 3,5 millones de personas. En el caso de Portugal, se puede estimar una cifra del orden del millón de personas. (CEPAL, 2006, p.127)

Cuatro siglos más tarde, a partir del principio del siglo XIX, los países latinos fueron poco a poco conquistando su autonomía y librándose de las sumisiones a los regímenes europeos.

De acuerdo con O'Rourke y Williamson (1999), el siglo XIX fue un momento considerado de emigración europea, que ya no tenía la característica colonizadora, pero que presentaba una nueva búsqueda por trabajo (el mismo motivo que actualmente atrae a los inmigrantes en el flujo inverso a Europa), consolidando un perfil de inmigrante europeo descrito como jóvenes adultos.

*By the late nineteenth Century, migrants were typically young adults. (...) Thus, the migrants carried very high labour force participation rates to the New World. (O'ROURKE; WILLIAMSON, 1999, p.123)*

Un documento de CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) muestra a través de un mapa las corrientes migratorias en un periodo que se inicia en la mitad del siglo XIX y alcanza la mitad del siglo XX, cuando los flujos migratorios toman otro rumbo, experimentando en ese periodo de tiempo la Primera Guerra Mundial.

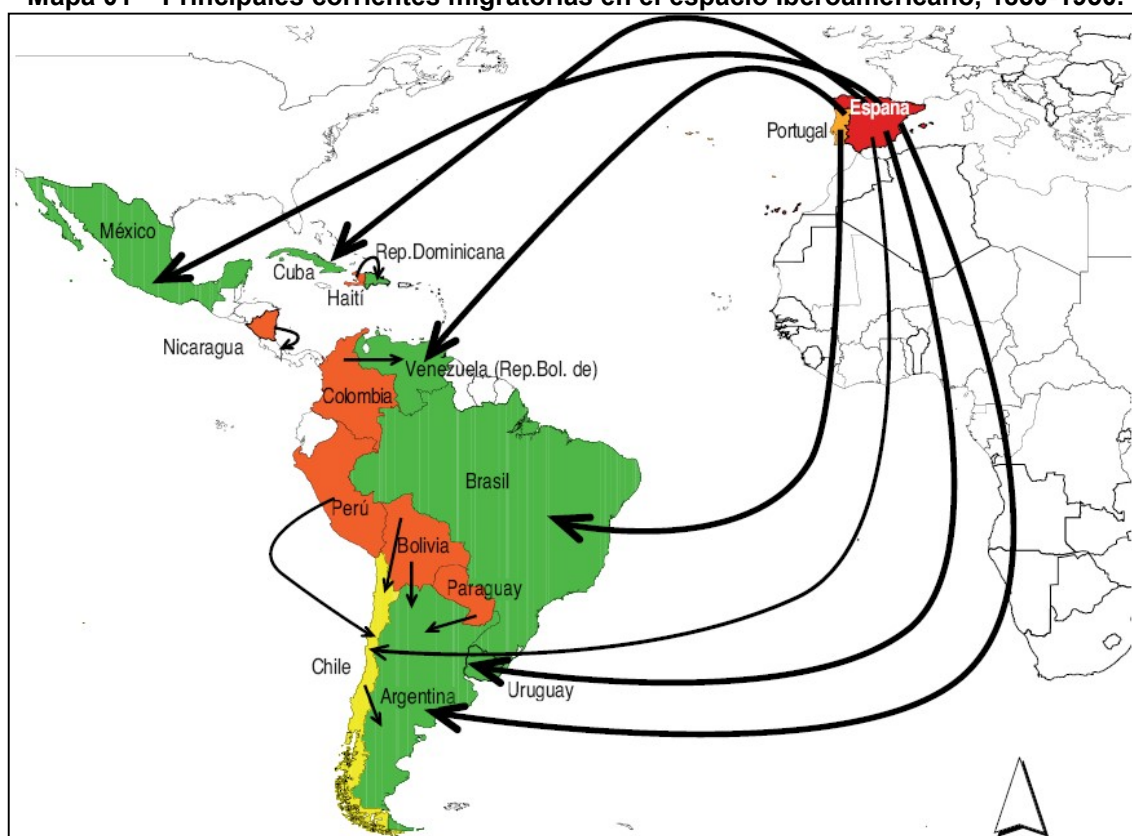
*(...) The mass migrations made an unambiguous and profound contribution to economic convergence and global labour market integration prior to World War I<sup>1</sup>. (O'ROURKE; WILLIAMSON, 1999, p.146)*

Véase el mapa de la migración iberoamericana:

---

<sup>1</sup> La Primera Guerra Mundial tuvo lugar entre 1914 y 1918.

**Mapa 01 – Principales corrientes migratorias en el espacio Iberoamericano, 1850-1950.**



Fuente: CEPAL, 2006, p.127. Nota: la flecha más gruesa indica mayor movimiento de personas.

En el siglo XX, concretamente después de la década de 1950, Latinoamérica pierde su poder de atracción y el destino de los inmigrantes cambia, pasando los flujos migratorios en esta región a caracterizarse como desplazamientos internos y emigración hacia el exterior (CEPAL, 2006), dejando de considerar la región como destino y convirtiéndola en punto de origen de la migración.

Como la situación en la región latinoamericana no mejoraba y no había una condición satisfactoria, la población siguió emigrando y las cifras de emigrantes latinos siguió la tendencia a incrementarse cada vez más, convirtiendo a Europa, principalmente en la década de los años sesenta, en una zona de recepción de inmigrantes, perdiendo así su posición de emisora (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005).

Según los datos de la CEPAL (2006),

el número de migrantes latinoamericanos y caribeños se incrementó notablemente en los últimos años, a poco más de 21 millones en 2000 y a casi 26 millones de personas en 2005. Estas cifras, que no

incluyen la movilidad temporal, equivalen a la población de un país de tamaño demográfico intermedio de la región y representan el 13% de los migrantes internacionales en el mundo. Este porcentaje supera a la proporción de la población mundial correspondiente a América Latina y el Caribe, que es del 8,6%. Una primera aproximación al efecto demográfico de la migración en la región permite advertir que el total de inmigrantes, que representan el 1,1% de la población regional, equivale a una cuarta parte del total de emigrados. (CEPAL, 2006, p.128)

La población Europea transitaba en sentido inverso consolidando económicamente sus Estados con de tres motivos que contribuían al aumento de la renta interna: la transición demográfica, la industrialización y el aumento de los emigrados (O'ROURKE Y WILLIAMSON, 1999). Relacionado con esto, y como consecuencia de este proceso, estaba la posterior bajada de la emigración.

Con la emigración a la baja y la expansión industrial subiendo velozmente, Europa empezó a demandar fuerza humana y sus mínimas tasas de natalidad no ofrecían mano de obra suficiente para cubrir las vacantes disponibles en el mercado laboral. La atracción ejercida por los polos industriales en las ciudades europeas llamó a personas del interior (área rural) y exterior de la zona. Las migraciones que comenzaron a ocurrir dentro de los países eran iguales a la que transgredían sus fronteras, lo explica Baine:

*(...) The rise of overseas emigration was correlated with the growth of internal migration and can be seen as part of the same phenomenon (BAINES, 1985). To the extent that migrants from rural areas in Europe became urban workers in the New World (or in other European countries), it was simply a rural-urban movement across international boundaries (THOMAS, 1972). (O'ROURKE; WILLIAMSON, 1999, p.132)*

Armijos (2005) explicó que la carencia europea se refería a mano de obra productiva y reproductiva, de tal manera que los países industrializados poseían gran poder de absorción convirtiéndose en zona de atracción a la inmigración internacional.

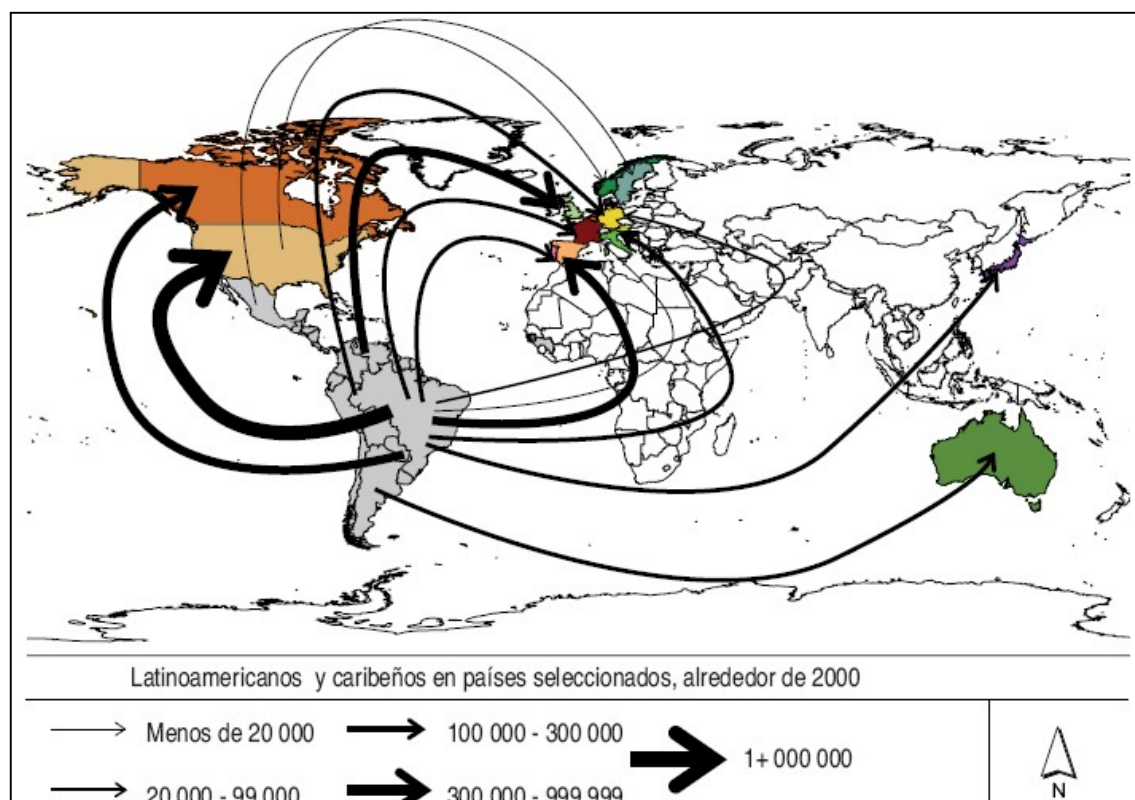
La migración a Europa en este contexto, es de gran transcendencia en el mundo. Esta comenzó en los años sesenta, momento en que las economías europeas se encontraban en pleno proceso de expansión y necesitaban abundante mano de obra. (ARMIJOS, 2005, p.35)

Es importante destacar que la inmigración existe por expresión de fuerza en dos sentidos: uno es el que oferta puestos de trabajo (en este momento histórico fue Europa) y otro es la oferta de mano de obra dispuesta a trabajar para mejorar su condición (en este momento Latinoamérica), lo que significa que la inmigración se hace viable porque es ventajosa para los dos extremos. En el caso contrario las fronteras estarían consiguientemente cerradas o los emigrantes no abandonarían su territorio de origen. Así, la inmigración funciona entre los territorios que demandan y ofertan dependiendo de la necesidad del otro: para uno el trabajo, para el otro el trabajador, como lo explica Vargas en sus palabras:

De manera más específica, hay una relación de oferta y demanda de mano de obra que dependerá de las condiciones particulares y el momento histórico de cada país. Las características de la migración y la movilidad de esta fuerza de trabajo, entonces, responderá a esas condiciones, definiendo corrientes migratorias permanentes o temporales. (VARGAS, s/a, s/p)

La relevancia de Europa y, por inclusión, de España fue considerablemente extendida en toda la extensión del contexto mundial de las migraciones internacionales, destacando España gradualmente en el puesto de destino preferido por los inmigrantes latinos, conforme señalan las flechas disponibles en el mapa a seguir sobre las corrientes migratorias alrededor del año 2000.

**Mapa 02 – Corrientes emigratorias desde América Latina hacia el resto del mundo.**



Fuente: CEPAL, 2006, p.128. Nota: los números de las flechas indican la cantidad de personas.

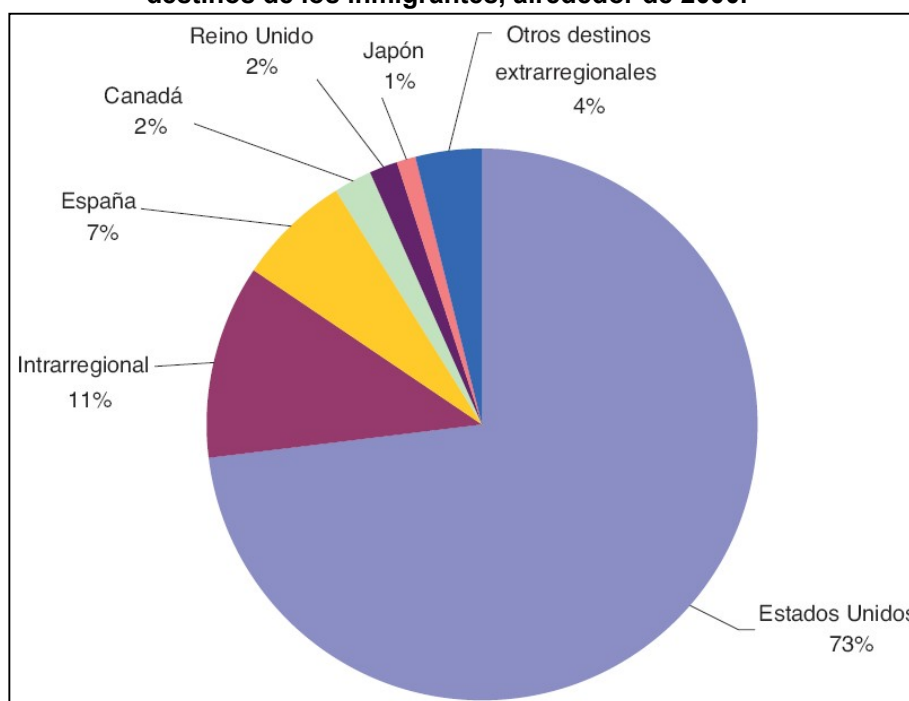
En la última década no solamente se aumentó el número de emigrantes latinos, como se modificaron los patrones migratorios, transformación esta que llevó a Estados Unidos (EEUU) a perder un porcentaje de su centralidad como territorio de acogida.

Uno de los motivos del declive estadounidense como centro económico de inmigración latina fue el aumento del control migratorio tras el atentado terrorista del 11 de septiembre de 2001 pues la supervisión de la policía y la dificultad de obtención de un visado apartaron a gran parte de los individuos que manifestaron su intención de migrar. Al dejar de ser el principal receptor, los EEUU aumentaron las probabilidades para que España, así como otros países europeos, ampliaran su participación en cuanto destino de inmigración (MAGUID, 2008, p.07).

Entre los nuevos destinos extrarregionales se destaca España, el segundo destino en importancia de los migrantes regionales [de la región latina], seguido por Canadá y Japón. (CEPAL, 2006, p.130)

A prueba de ese hecho está en las palabras de O'Rourke y Williamson (1999, p.143) que denominan a Italia, Portugal y España como “los tres países latinos” debido a la preferencia de los migrantes latinoamericanos para desplazarse hacia estos países. Además, como se ve en el mapa anterior, aunque EEUU evidencia su superioridad al poseer una flecha más gruesa, una gran cantidad de flechas apuntan a Europa, lo que comprueba su potencial de recepción de inmigrantes que también consolida este argumento en la participación de España señalada en el próximo gráfico.

**Gráfico 01 – América Latina y el Caribe: principales destinos de los inmigrantes, alrededor de 2000.**



Fuente: CEPAL, 2006, p.130.

Lo que no cambió con este aumento de tendencia de migración hacia España fueron las corrientes provenientes de Centroamérica y Méjico que persistieron en atravesar la frontera hacia Estados Unidos virtud a su localización y proximidad geográfica. Mientras los centroamericanos y mexicanos mantenían a EEUU como su principal destino, los sudamericanos se centraban en España ocasionando que “las personas nacidas en América del Sur representa[ba]n el 82% de los inmigrantes de la región en España.” (CEPAL, 2006, p.135).

Las transformaciones de los estándares migratorios hicieron que el destino apenas dejara de ser el objetivo aunque la idea de trabajar afuera persistía. Otras

motivaciones comenzaban a aumentar su influencia en la elección del lugar de acogida.

### **3.1.3) La condición económica en la emigración**

Una característica determinante de la emigración es la capacidad financiera de los emigrantes que revela que, aunque pobres, no se encuentran en estado de exagerada pobreza, pues todavía se les disponen de la oportunidad de reunir el capital necesario para emigrar, teniendo en cuenta que el viaje les cuesta mucho si se analiza el pasaje aéreo y el montante suficiente para mantenerse en la llegada. Así se describe en las citas siguientes.

*Hatton and Williamson show that Latin emigration was not uniquely constrained by poverty. Recall the argument that potential emigrants in the poorest European countries were so income constrained by their poverty that they could not afford to move. (HATTON; WILLIAMSON apud O'ROURKE; WILLIAMSON, 1999)*

La migración es una opción para aquellos que disponen de un mínimo de capital y no están en condiciones de materializar sus aspiraciones de movilidad social en origen. (ALLGAUER-HACKL et al, 2005, p.19)

La emigración es, por tanto, privilegio de los individuos que no están en situación miserable y que consiguen reunir condiciones financieras para invertir en el viaje.

Otro elemento importante que se agrega a la posibilidad financiera del viaje se encuentra en la cognición necesaria para que el individuo comprenda que la emigración es una alternativa para su vida, que es una posibilidad de enfrentarse a lo desconocido entendiendo que esto es una 'inversión' (y no un 'coste') para su futuro.

La emigración desde zonas muy pobres suele ser muy poco común, porque las personas carecen del capital económico necesario para viajar, del capital cultural necesario para tomar conciencia de las oportunidades que hay en otros lugares y del capital social (o las redes) que se necesita para lograr encontrar trabajo y hacer frente al



nuevo medio. (CASTLES *apud* ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005, p.18)

Vargas lo aclara en la interpretación de Donald J. Bourgue:

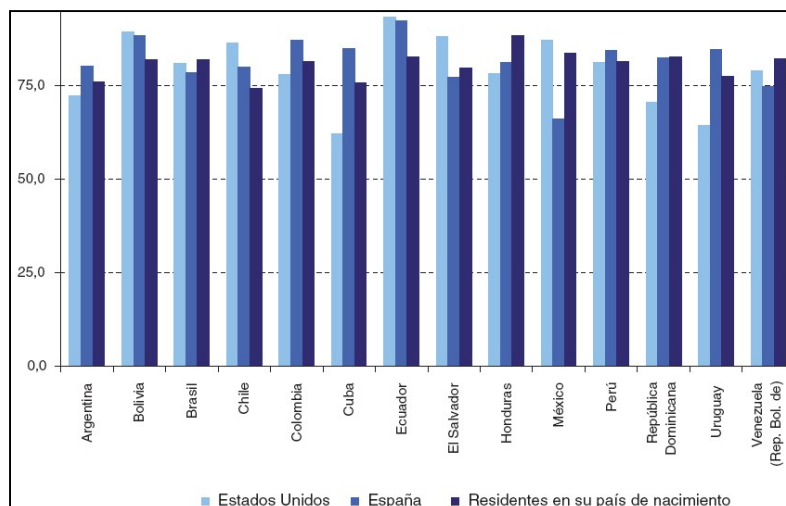
Mientras la teoría de la expulsión-atracción tiende a considerar al individuo como el equivalente de una bola de billar, que es puesto en movimiento por factores externos, la teoría de costo beneficio considera que el migrante se pone en movimiento o permanece inmóvil por sí mismo, después de evaluar las fuerzas externas y de interpretar sus implicaciones para su bienestar... realísticamente refleja el conjunto de cálculos que realiza un migrante potencial para llegar a la decisión de migrar o permanecer en su lugar de origen. (BORGUE *apud* VARGAS, s/a, s/p.)

Ante a los números de la inmigración en España presentados y la condición económica enfrentada en Latinoamérica, se percibe que el territorio latino aún a las condiciones suficientes para ser una zona característica por su emisión de población.

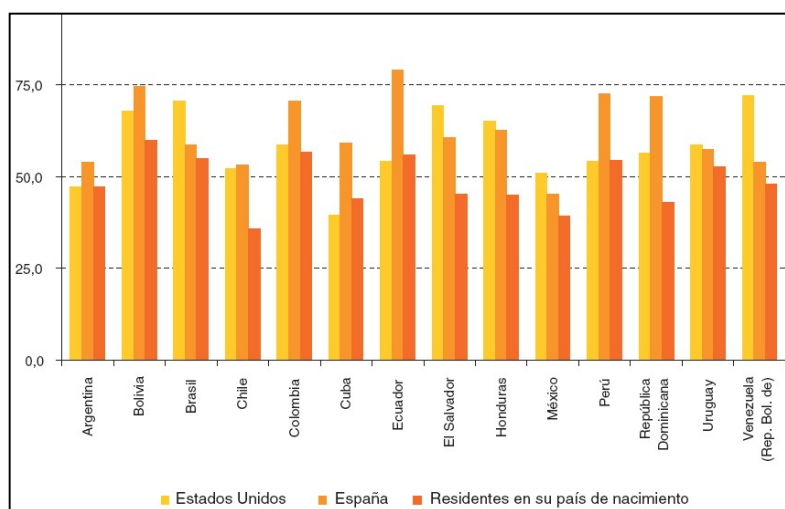
La condición económica latina está señalada en los próximos gráficos que, diferenciados por sexo, muestran que los latinos suelen ser más activos económicamente fuera que dentro de sus países. Para los hombres, de los 14 países del gráfico, solamente cuatro (brasileños, hondureños, dominicanos y venezolanos) consiguen ser más activos en sus países, mientras que para las mujeres la realidad es más dura, porque ninguna de ellas consigue ser más activas desarrollando actividades económicas en sus países de origen.

**Gráficos 02 – América Latina: tasas de actividad económica de hombres y mujeres residentes en su país de nacimiento y emigrados a Estados Unidos y España, alrededor de 2000.**

**a) Hombres**



**b) Mujeres**



Fuente: CEPAL, 2006, p.139.

La ausencia de la relación entre la extrema pobreza y el emigrante también se confirma en la existencia de inmigrantes encontrados en España que partieron de sus países de origen teniendo un trabajo, es decir, que ya habían encontrado una nueva oportunidad.

(...) Muy importante, no todos ellos son asalariados sin empleo, lo cual significa que, a partir de cierto punto, los factores de atracción superan a los factores de expulsión que ponen en disponibilidad de migrar (...). (ARIZPE *apud* VARGAS, s/a, s/p)

La línea de Arizpe sigue el razonamiento mostrando que las condiciones del destino ejercen gran influencia sobre el trabajador, dando inicio al proceso migratorio a través de su fuerza de atracción (oportunidad) y del descontento en el origen.

### **3.2 – La inmigración en España**

Ya dentro de España, igual que otros países-destino, según demuestran los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN-España), los lugares preferidos para escogerlos como residencia por los inmigrantes son las grandes urbes. Esta elección es resultado de la mayor posibilidad de acogida debido a la posesión de grandes centros industriales y comerciales, pues en ellas se abunda una vasta oferta de puestos de trabajo, demandando conjuntamente mano de obra y garantizando el mantenimiento de la fuerza económica local.

En el año 2007, la Comunidad Autónoma (CA) preferida por los foráneos fue Cataluña con una absorción del 20,95% de los inmigrantes, seguida por Madrid con un 19,08% y en tercero la Comunidad Valenciana con un 16,08%, dando lugar a Andalucía con 11,83% en la cuarta posición. Aunque parezca relativamente poco, el número de inmigrantes observados en Andalucía es de los más altos de España, teniendo en cuenta la quinta posición ocupada por Canarias que posee cerca de la mitad de la inmigración andaluza. El predominio de extranjeros en esas cuatro CCAA remarca la importancia del tema en estos territorios pues, al compararlas a las demás comunidades españolas, denota que las regiones citadas deben ofrecer un mayor atractivo a los inmigrantes.

La tabla posterior del INE (Instituto Nacional de Estadística) comprueba la participación (en número de extranjeros) de la población inmigrante según las Comunidades Autónomas.

**Tabla 01 - Extranjeros (todas nacionalidades) con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, por comunidad autónoma y provincia – 01 de enero de 2008.**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	EXTRANJEROS	PORCENTAJE
ANDALUCÍA	623.279	11,83
ARAGÓN	154.892	2,94
ASTURIAS	40.804	0,77
BALEARES	223.036	4,23
CANARIAS	283.847	5,39
CANTABRIA	33.242	0,63
CASTILLA-LA MANCHA	206.008	3,91
CASTILLA Y LEÓN	154.802	2,94
CATALUÑA	1.103.790	20,95
COMUNIDAD VALENCIANA	847.339	16,08
EXTREMADURA	35.315	0,67
GALICIA	95.568	1,81
MADRID	1.005.381	19,08
MURCIA	225.625	4,28
NAVARRA	65.045	1,23
PAÍS VASCO	117.337	2,23
RIOJA (LA)	43.856	0,83
CEUTA Y MELILLA	9.596	0,18
<b>TOTAL</b>	<b>5.268.762</b>	<b>100,00</b>

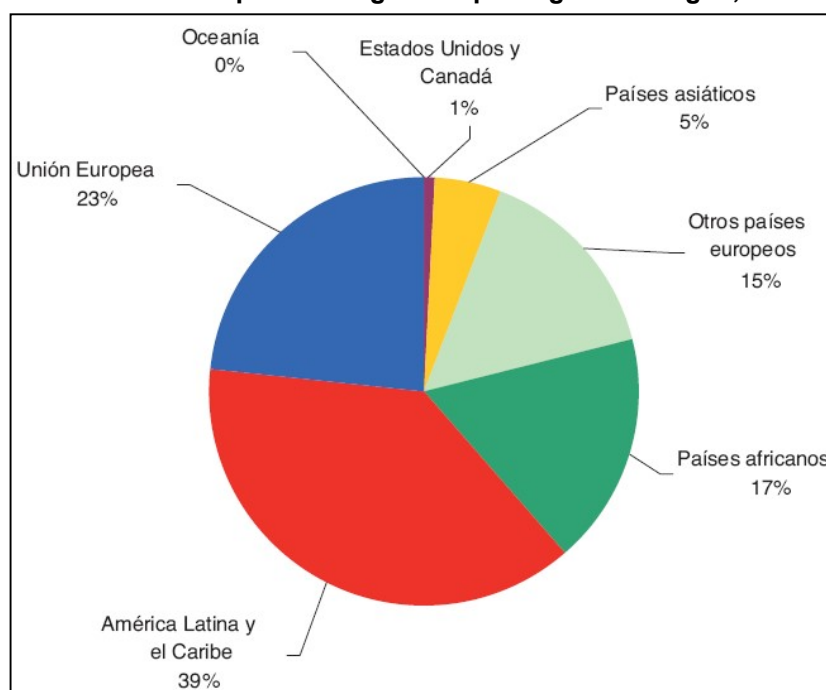
Fuente: INE, 2008.

En el total anterior no se incluye la cantidad de ilegales en España, que, según los cálculos levantados por SOS Racismo (2004), alcanza 1 millón de personas excluidas de las estadísticas oficiales (y que son imposibles de conocer).

Contrariamente al objetivo del Gobierno de frenar la inmigración irregular, el número de inmigrantes en estado irregular en el Estado Español es de 1.000.000 de personas, la cifra más alta alcanzada hasta ahora. (SOS RACISMO, 2004, s/p).

La CEPAL utiliza una base semejante al sumatorio de inmigrantes –cambiando solamente el año en cuestión– para diferenciar por continente y/o región el origen de este colectivo que mora en España, reflejando que ya en el año 1996 Latinoamérica era el principal de los grupos participando con casi un 40% de la cantidad global.

**Gráfico 03 – España: inmigrantes por región de origen, 2006.**



Fuente: CEPAL, 2006, p.130.

Para que se tenga en cuenta el peso de la inmigración en España, existen leyes que tratan específicamente sobre este tema, a diferencia de otros países ya que se trata de una “preocupación” mayor en aquellos que reciben inmigrantes y no para una nación que no se ve sometida a ese proceso. En algunas ocasiones sucede al revés ya que algunos países poseen problemas referentes a la salida de sus habitantes y no con la entrada que es lo que suele ocurrir en países que enfrentan problemas con la guerrilla política. Una legislación detallada sobre inmigración, departamentos exclusivos para extranjeros y personal cualificado para atenderlos son hechos habituales en aquellos países donde se vive muy cerca este fenómeno.

Puesto que la inmigración es principalmente ocasionada por el trabajo y el objetivo es trabajar, las leyes se centran sobre el trabajo, dan permiso basadas en contratos y ofrecen la legalidad dentro de los parámetros laborales, permitiendo una inmigración regulada dentro de los aspectos legales que configuran las relaciones laborales de los extranjeros.

El peso de la actividad remunerada en la vida de los latinos está substancialmente sobrevalorada toda vez que, comparando a su país, el destino propicia ventajas

económicas muy por encima de los niveles de vida plasmados en el círculo social de origen.

Económicamente hablando, y basado en la subida de los niveles de actividad del destino expuestos por los gráficos anteriores de la CEPAL (2006), la participación latina en España se traduce en cifras de remesa de dinero recibida como asistencia internacional en la región latina, tal y como explica Allgäuer-Hackl en la cita siguiente:

Desde España, donde viven más de 600 mil latinoamericanos, para el año 2002, enviaron remesas a sus países de origen por más de 800 millones de dólares, donde sobresalen los ecuatorianos, quienes lo hicieron mayoritariamente (20%), seguidos por los colombianos, peruanos y dominicanos. (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005, p.18)

Habiendo tantos envíos de dinero por un lado y tanta necesidad por el otro, el resultado no puede ser otro que el aumento progresivo de las personas que ingresan en el territorio español buscando mejores condiciones de vida atraídos por esa perspectiva optimista que conquista a muchos emigrantes predispuestos y entusiastas, creando así una tendencia creciente en la población inmigrante.

### **3.2.1) Andalucía y la provincia sevillana**

Los datos del MTIN (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007) revelan un 10,81% de trabajadores inmigrantes residentes en Sevilla respecto al total de Andalucía, lo que le garantiza a la provincia la cuarta posición en el ranking de mayor ocupación extranjera siendo Málaga y Almería las zonas andaluzas con mayor densidad de inmigrantes.

**Tabla 02 - Extranjeros (todas nacionalidades) con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, en Andalucía y sus provincias.**

	2006	2007	Porcentaje
<b>PROVINCIAS</b>	<b>362.467</b>	<b>504.122</b>	<b>100,00</b>
Almería	89.170	124.238	24,64
Cádiz	24.503	30.533	6,06
Córdoba	10.937	18.685	3,71
Granada	41.505	56.783	11,26
Huelva	21.988	30.129	5,98
Jaén	13.729	19.924	3,95
Málaga	126.073	169.356	33,59
<b>Sevilla</b>	<b>34.562</b>	<b>54.474</b>	<b>10,81</b>

Fuente: adaptación del MTIN, 2007.

La zona malagueña y almeriense cuentan con la localización geográfica próxima del Mar Mediterráneo y de África, siendo elementos que facilitan la llegada. Respalda este pensamiento el hecho de que Marruecos es el país que mayor número de inmigrantes aporta con un total de 257.340<sup>2</sup> personas trabajando en todo el país y 38.860 trabajando en Andalucía (MTIN, 2007), siendo también el mayor grupo de inmigrantes de esta Comunidad Autónoma.

Hay que considerar, además, que dentro del grupo de países clasificados como “espacio de origen” esta proximidad de Marruecos favorece el intercambio entre las dos zonas atrayendo de un lado y expulsando de otro.

Basándose en la misma reflexión del acercamiento geográfico es posible atribuir a Granada la tercera posición en el ranking andaluz como consecuencia de su proximidad a Málaga y Almería, porque Granada está entre las dos provincias pero, fuera de la cuesta.

Fuera de los factores más persuasivos como es el caso de la proximidad geográfica (ejemplo de México a EEUU), un elemento que destaca como elemento de atracción de la inmigración es el tamaño de la ciudad y, consecuentemente, su fuerza económica. La atracción ejercida por la ciudad de Sevilla (en cantidad de habitantes) pierde fuerza debido a la posición geográfica de los otros destinos andaluces que es lo que aparece en la tabla siguiente con el ranking nacional (en población total) de las provincias andaluzas y los números globales pertenecientes a ellas.

<sup>2</sup> El número se refiere a los afiliados a la Seguridad Social y de alta laboral.

**Tabla 03 – Concentración poblacional en Andalucía.  
Datos del padrón 2009.**

Ranking nacional	Provincia	Población	% del total en España	Densidad (hab./km <sup>2</sup> )
5º	Sevilla	1.875.462	4,07%	133,6
6º	Málaga	1.563.261	3,39%	213,9
8º	Cádiz	1.220.467	2,64%	164,1
17º	Granada	901.220	1,95%	71,2
19º	Córdoba	798.822	1,73%	58
24º	Almería	667.635	1,44%	76
25º	Jaén	667.438	1,44%	49,4
31º	Huelva	507.915	1,10%	50,1

Fuente: INE, 2008.

Para describir parte (pues faltan los inmigrantes indocumentados) del universo de interés en esta investigación, la tabla siguiente muestra el cupo de trabajadores que están debidamente afiliados a la Seguridad Social, con un total de 50.758 **latinos** en Andalucía.

**Tabla 04 - Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, en Andalucía, por país de nacionalidad.**

PAÍS DE ORIGEN	ANDALUCÍA en 31/12/2007
Argentina	8.158
<b>Bolivia</b>	<b>5.158</b>
Brasil	1.752
Chile	929
<b>Colombia</b>	<b>9.989</b>
Cuba	1.544
<b>Ecuador</b>	<b>13.988</b>
Méjico	514
<b>Perú</b>	<b>3.247</b>
Rep. Dominicana	1.270
Uruguay	1.162
Venezuela	1.182
Resto de A. Central y del Sur	1.865
<b>AMÉRICA CENTRAL Y DEL SUR</b>	<b>50.758</b>

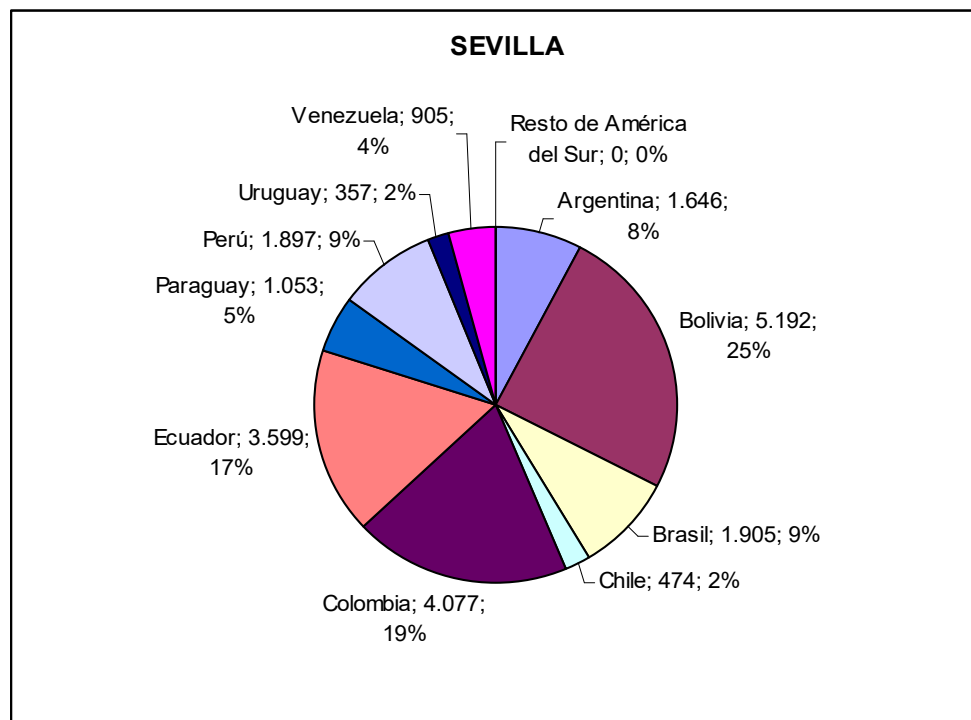
Fuente: adaptado del INE, 2008.

Ecuador, Colombia, Bolivia y Perú son los países de los sudamericanos más presentes en Andalucía. Se trata de números absolutos que se distancian de los países que los siguen en la lista mostrada más arriba. Esta presencia es destacada pues el grupo inmediatamente posterior a Perú representa poco más de la mitad del total de trabajadores peruanos.



Estos cuatro mismos países vuelven a aparecer abajo siendo los de mayor presencia en la provincia sevillana, siendo Bolivia el país líder de la inmigración, seguido por Colombia, Ecuador hasta llegar a Perú, considerando los datos referentes a estimaciones realizadas el 1 de enero de 2008.

**Gráfico 04 - Población de origen sudamericana en la provincia sevillana.  
Por número de personas y porcentaje sobre el total de sudamericanos en Sevilla.**



Fuente: adaptado del INE, 2008.

Aunque la cantidad de inmigrantes que eligieron Sevilla como destino parezca insignificante, es necesario tener en cuenta que Sevilla es una provincia con aproximadamente 1,9 millones de habitantes (INE, 2008) y considerando un colectivo extranjero de 62.319 (INE, 2008) individuos el sumatorio es proporcional a la dimensión poblacional y a la atracción de la ciudad como zona de trabajo. Cuanto mayor sea la concentración poblacional y económica, mayor será la presencia de los inmigrantes, teniendo como ejemplos: Valencia con un 11,6% de la población es extranjera, Barcelona con el número subiendo al 13,7% y Madrid alcanzando el 16%, todo ocurriendo en virtud de la posibilidad de acogida y la demanda de mano de obra del territorio.

### 3.2.2) La ciudad de Sevilla

La tabla mostrada abajo presenta la cantidad de extranjeros en la **ciudad de Sevilla** distribuidos por región de origen y comparados a otras ciudades españolas, revelando la participación general según la ciudad de origen. Destaca América con el sumatorio más impresionante sobrepasando incluso a los vecinos africanos que son considerados el principal origen de emigración.

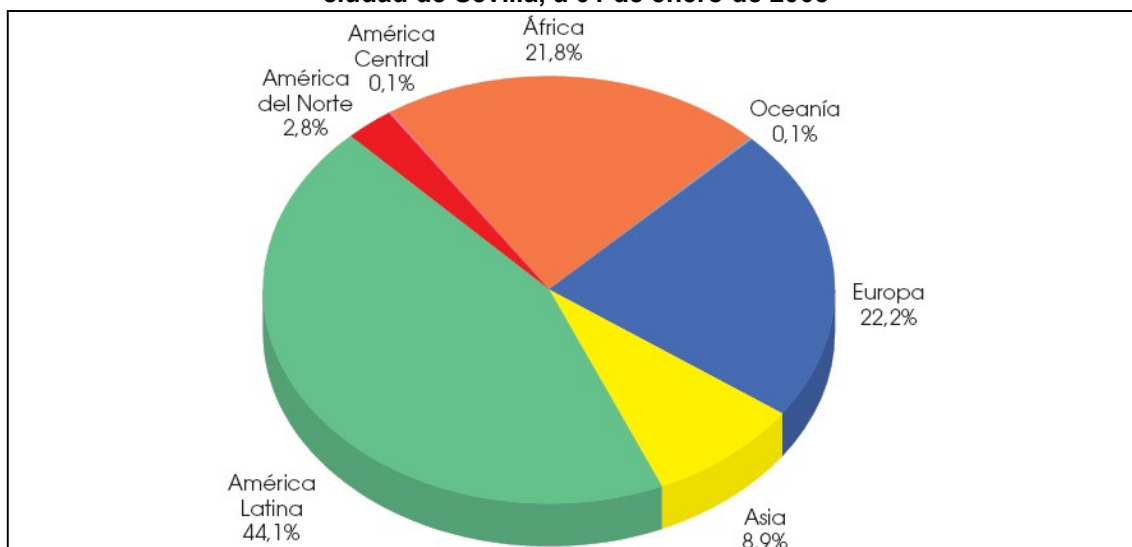
**Tabla 05 – Distribución de la población extranjera por grandes áreas geográficas en otras ciudades españolas, a 01 de enero de 2005.**

	Madrid		Zaragoza		Valencia		Sevilla	
	Nº extranj.	%	Nº extranj.	%	Nº extranj.	%	Nº extranj.	%
Unión Europea	37.938	8,48	3.145	6,04	8.651	10,55	2.970	14,12
Resto de Europa	50.079	11,19	12.947	24,85	10.727	13,08	1708	8,12
<b>Total Europa</b>	<b>88.017</b>	<b>19,68</b>	<b>16.092</b>	<b>30,88</b>	<b>8.651</b>	<b>10,55</b>	<b>4.678</b>	<b>22,23</b>
África	36.882	8,24	12.689	24,35	10.438	12,73	4.576	21,75
América	289.671	64,75	21.110	40,51	45.423	55,39	9.878	46,95
Asia	32.469	7,26	2.175	4,17	6.734	8,21	1.865	8,86
Resto	306	0,07	45	0,09	40	0,05	44	0,21
<b>Total Extranjeros</b>	<b>447.345</b>	<b>100,00</b>	<b>52.111</b>	<b>100,00</b>	<b>82.013</b>	<b>100,00</b>	<b>21.041</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Servicio de Estadística del Ayuntamiento de Sevilla, 2005, p.35.

En estos datos el continente americano es analizado como una pieza única sin diferencia respecto a Norteamérica, Centroamérica o Sudamérica, resultando que, del montante total americano (46,95%) en Sevilla, Latinoamérica domina la mayor parte con un total de 9.288 latinos con residencia oficializada en la ciudad (véase el próximo gráfico). Se puede medir su dimensión al comparar la presencia del segundo mayor número de inmigrantes (los europeos) reducida a apenas la mitad del total latino. Hablar de la inmigración en Sevilla es hablar, indudablemente, de inmigración latina.

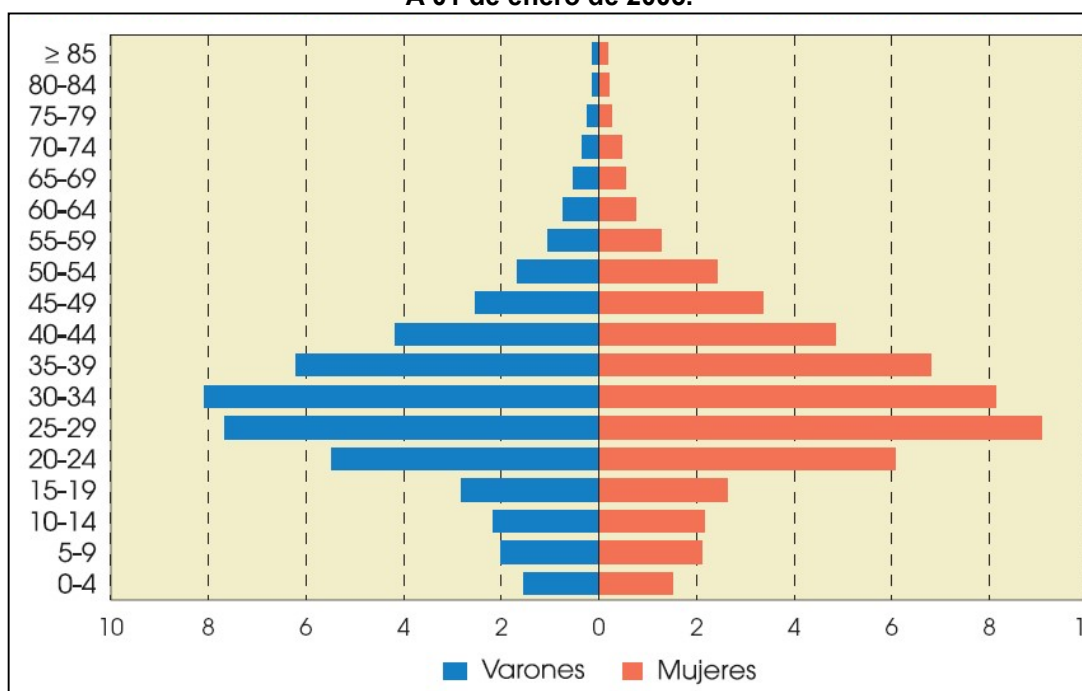
**Gráfico 05 – Extranjeros según áreas geográficas de origen en la ciudad de Sevilla, a 01 de enero de 2005**



Fuente: Servicio de Estadística del Ayuntamiento de Sevilla, 2005, p.34.

En cuanto a la participación laboral de los inmigrantes (de todos los destinos, no sólo latinos), se hace constar en el gráfico de abajo que esta población se concentra mayoritariamente entre 20 y 45 años de edad. Tanto varones como mujeres presentaron en su mayoría edad activa siendo, consecuentemente, fuerzas productivas en la capital hispalense.

**Gráfico 06 – Pirámide con edad de la población extranjera residente en Sevilla. A 01 de enero de 2005.**



Fuente: Servicio de Estadística del Ayuntamiento de Sevilla, 2005, p.34.

### **3.2.3) El ‘bum’ de la inmigración andina en España**

La historia de la inmigración andina en España y en Sevilla es aumentada notoriamente a partir de la última década del siglo XX (1990) cuando España asumió una relevancia destacada como destino migratorio para Latinoamérica. Así, en 10 años (de 1991 a 2001) aumentó su número de 210 mil para 840 mil (CEPAL, 2006).

A partir de la década de 1950, la inmigración en América Latina y el Caribe comenzó a disminuir, mientras que la emigración ha crecido aceleradamente y en la actualidad constituye un fenómeno demográfico de enorme magnitud. (CEPAL, 2006, p.128)

Según Allgäuer-Hackl (*et al.*, 2005), el auge de la migración estaba asociada a las demandas del modelo neoliberal y de la globalización así como de las dinámicas propias de los países industrializados y no industrializados, produciendo un efecto que incidió en los flujos migratorios y modificó a las regiones que tenían vocación de destino.

Además de la aceleración de la emigración latina, la década señalada fue responsable de cambios en dos características destacadas por Maguid (2008, p.07): por un lado estaría la diversificación de destinos adonde España se incluía de forma destacada, “y por otro, la creciente heterogeneidad social del universo de migrantes”.

En respuesta a este ‘bum’ emigratorio sufrido por América Latina a finales del siglo XX, las instituciones censales se adaptaron a la nueva realidad instaurando metodologías que se adaptaron a la realidad de las familias latinas:

La modalidad de incorporar preguntas en los censos de los países de origen acerca de la existencia de miembros del hogar en el exterior, sobre sus características sociodemográficas y la recepción de remesas por parte de los hogares, fue puesta en práctica por varios países de América Latina y del Caribe durante la ronda de censos de 2000. (MAGUID, 2008, p.07)

Justo al final de la década de los 1990, Sevilla ha visto crecer potencialmente su número de inmigrantes y los sindicatos, al comprobar esa nueva formación social, empezaron a crear núcleos exclusivos de atención al extranjero.

Una característica que también benefició el crecimiento vertiginoso de la inmigración latina en España fue la facilidad por el uso del mismo idioma pues, a excepción de otros territorios de habla portuguesa, francesa, etc., el español predomina en los países Latinoamericanos, creando en los trabajadores andinos un elemento motivador para la elección del destino aunque este no fuera el único factor determinante.

Por un lado estaba el idioma (que hacía atractiva la idea de emigrar a España), por otro, existían motivos que apartaban a los inmigrantes de sus países de origen. Fue el caso de Perú que sufrió la guerrilla.

En la década de los noventa fue importante la expulsión por causa de la violencia de población peruana y actualmente el conflicto armado que vive Colombia ha provocado la mayor emigración por esta causa en la región. (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005, p.19)

Todo este bum emigrante de Latinoamérica en la década de los 1990 se encontró con el modelo existente que trajo consigo un contexto de interrelación vital entre las zonas en diversos ámbitos, sin considerar aún las divergencias y circunstancias particulares de cada porción involucrada.

La regla general era seguir la globalización para no quedarse fuera del contexto de la modernidad. Se justificó bajo la amenaza de que aquél que no lo siguiera sería automáticamente superado por los demás, engendrando un padrón que transfería consecuencias a los sistemas débiles obligándoles a acatar, sin derecho a opción, la tendencia universal. Para una nación que era origen de inmigración, lo más nocivo resultaba ser el estrago económico que no trataba en condiciones de igualdad las relaciones entre dos territorios con diferentes envergaduras sociales, económicas, políticas y culturales.

La orientación que se estaba adoptando en Latinoamérica generaba consecuencias perniciosas a la región que se veía sometida al ajuste económico, dejando vía libre a la inversión extranjera que atravesaba sus fronteras. El mando partía de organismos supranacionales como FMI, BID y OMC como respuesta a la globalización, imponiendo una interrelación económica forzosa entre los países sin considerar su tejido interno (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005).

Desobstruir la inversión extranjera dentro de los países latinos conllevaba la explotación de mano de obra y recursos locales con un coste por debajo de la realidad experimentada en el país explotador en su propio territorio.

Cuando se habla de apertura económica de fronteras e inmigración, una paradoja emerge contradiciendo los flujos bilaterales, es decir, mientras los latinos abrían sus fronteras a favor de los mercados globalizados permitiendo la entrada de grandes multinacionales, los usurpadores financieros cerraban sus fronteras a la entrada de los inmigrantes. Inmigrantes estos que eran personas originarias del lugar de explotación o, mejor dicho, personas que abrían su territorio y les propiciaban ganancias.

El “producto” (humano) de entrada en países desarrollados estaba controlado mientras que la explotación infligida como contrapartida no sufría ninguna restricción ya que “la mundialización de los mercados financieros adicionado al progreso de las técnicas de información asegura una movilidad sin precedentes para los capitales (...)”, dijo Pierre Bourdieu (1998, p.02), pero sólo para los capitales, porque Milton Santos (2010) también explica lo mismo nombrando este fenómeno de “solidaridad vertical” (contexto que la voluntad “local” obedece a los intereses “globales” más poderosos).

El corolario del crecimiento instantáneo en España fue la restricción del visado<sup>3</sup> a los países que participaron de ese proceso.

---

<sup>3</sup> Los peruanos, colombianos, ecuatorianos y bolivianos necesitan visado para entrar en España.

Esa dicotomía de los intereses capitalistas de las potencias dominantes fue comentada por Navarro (1997).

El flujo de trabajadores, sin embargo, salvo dentro de estas áreas – USA, Unión Europea y Japón principalmente –, no solo se facilita sino que se restringe con fuertes barreras legales y policiales respecto a la situación existente hace unos años. Los ciudadanos de los “terceros países”, no importa que nivel de cualificación tengan y menos que necesidades económicas y/o políticas, no gozan de la mundialización que se afirma poseer el mercado, todo el mercado, y las mercancías, todas las mercancías. A la libre circulación de capitales no se corresponde una igualmente libre circulación de trabajadores. Los capitales, la tecnología y los productos del centro sí se extienden, pero las personas de la periferia no pueden desplazarse al centro. Una vez más, no hay equiparación igualitaria entre capital y trabajo. (NAVARRO, 1997, p.10)

La migración transnacional siguió los flujos de capital y las personas iban adonde había condiciones de progreso, teniendo en cuenta que en realidad aumentó el acceso libre a los flujos de capital con preeminencia de aquellos que dominaban las relaciones económicas (BOURDIEU, 1998). También se produjo un acceso extremadamente restringido de los movimientos humanos. Así los países desarrollados controlaban los flujos de capital existentes, profundizando la desigualdad entre sus niveles de desarrollo.

Este contexto de desigualdad favorecía el bum latino hacia España, ya que la parte latinoamericana sufrió el debilitamiento de su sistema económico con la entrada de las empresas multinacionales, los problemas políticos provocados por las guerrillas y el deterioro de las oportunidades para lograr condiciones dignas de vida por parte de la población, y, en la parte de España, le disfrutó de la vertiginosa ascensión económica, las mejoras en las condiciones de vida y, en menor grado, la atracción ejercida por el idioma español. Los flujos de capital tendieron a unir las dos regiones.

## 4 – EL TRABAJO DE LOS INMIGRANTES

### 4.1) La prioridad del trabajador inmigrante

El motivo que lleva al emigrante a dejar su país de residencia es lo suficientemente sólido como para romper sus raíces y hacerle abandonar su territorio rumbo a nuevas oportunidades de vida. Es preciso señalar que se privan “del derecho a decidir el sentido de su[s] destino[s]” (GIALDINO, 2001, p.22) y se ven obligados a iniciar su proceso migratorio.

La migración suele ocurrir como consecuencia de una frágil situación económica sufrida en los países que abarca esta investigación: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, pues, debido a que sus medios de vida no les permiten las condiciones suficientes allá, sus esperanzas son reavivadas transformándoles en víctimas de la “(...) tentadora neocolonización mercantil actual que ofrece promesas de bienestar a cambio de bienes primarios (...)” (IRANZO, 2003, p.144).

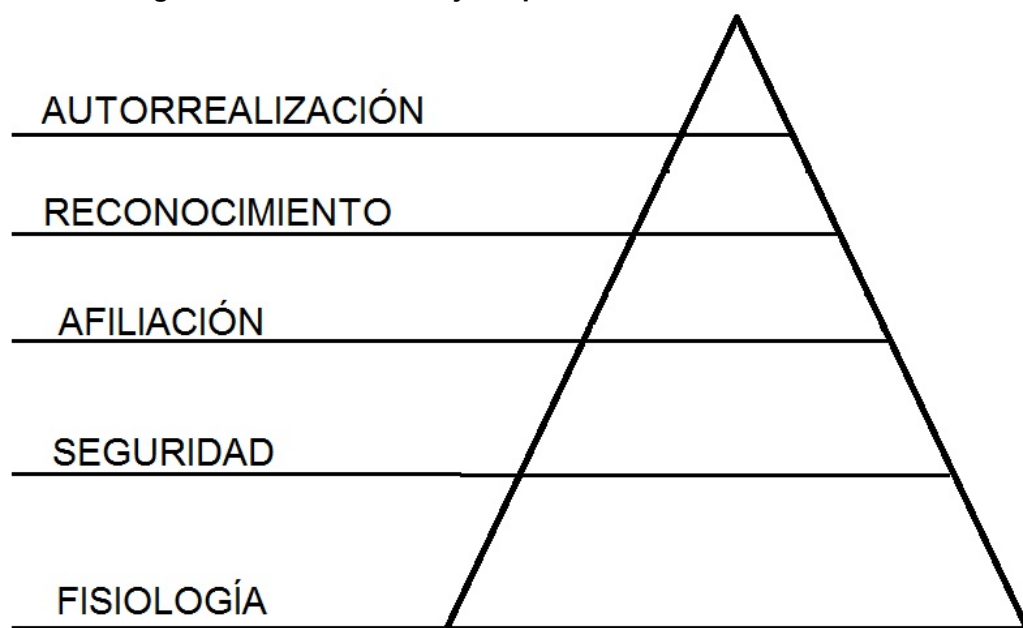
Dice Bilbao (1998, p.49) que “trabajar es la frontera que delimita el territorio de quien posee de quien no posee”, pero, aun trabajando, no hay garantías de lograr condiciones mínimas en esos países, ya que los límites de la acción gubernamental hace recaer en los propios ciudadanos su subsistencia y su condición de vida (lo que quizá se corresponda con la realidad de la grandiosa emigración andina) y, como les falta lo básico, “(...) las necesidades básicas, más que el consumismo, son el motivo que les guía en sus estrategias cotidianas (...)” (NAROTZKY, 1997, p.97).

Abraham H. Maslow (*apud* CHIAVENATO, 1998) propone una teoría basada en un modelo piramidal que organiza las necesidades humanas según niveles de importancia, necesidades esas que influyen y moldean el comportamiento del individuo de acuerdo con su satisfacción o insatisfacción, como consta en las palabras anteriores de Narotzky (1997).



Son cinco escalones que comienzan en las necesidades primarias (que son las necesidades fisiológicas y de seguridad, ubicadas en la base de la pirámide) y llegan a las necesidades secundarias (las de afiliación, reconocimiento y autorrealización, dispuestas en la parte superior), con un orden de disposición que obedece a una jerarquía y que organiza las privaciones humanas de acuerdo con el grado de importancia que asumen para el individuo en un determinado momento, conforme dispuesto en la imagen siguiente:

Imagen 01 – Pirámide de la jerarquía de las necesidades de Maslow.



Fuente: adaptado de Chiavenato, 2003.

La **necesidad fisiológica** se encuentra en la base de la pirámide, es la prioritaria de la escala y trata del mantenimiento del cuerpo y su buen funcionamiento a través de la satisfacción de necesidades, tales como: alimentación, descanso, abrigo (de frío o calor), etc., relacionándose con la supervivencia necesaria para la realización de otras actividades. Son necesidades biológicas e instintivas individuales:

*O homem com o estômago vazio não tem outra preocupação maior do que matar a fome. Porém, quando come regularmente e de maneira adequada, a fome deixa de ser uma motivação importante. Quando todas as necessidades humanas estão insatisfeitas, a maior motivação será a das necessidades fisiológicas e o comportamento do indivíduo terá a finalidade de encontrar alívio da pressão que essas necessidades produzem sobre o organismo. (CHIAVENATO, 1998, p.330)*

Igual que la fisiológica, la **necesidad de seguridad** salvaguarda el cuerpo y es el siguiente escalón, pero con una diferencia con el anterior ya que no tiene origen biológico, es decir, no es una petición del propio cuerpo. Por ejemplo la necesidad de ir al baño o de comer para saciar el hambre. Así se protege la integridad física del individuo contra amenazas, inestabilidad, desprotección u otras situaciones de incertidumbre que conducen al comportamiento de defensa, poniendo la estabilidad del entorno como prioridad hasta alcanzarla.

La **necesidad de afiliación** es la **necesidad social**. Se trata de suplir la carencia de asociación, participación, agrupación, amistad, afecto y amor. En la cuarta posición está la **necesidad de reconocimiento**, promoviendo la autoconfianza, la autoapreciación y la forma con la cual el individuo se ve y se autoevalúa, envolviendo la necesidad de aprobación social, status, prestigio y respeto, surgiendo, por fin, la **necesidad de autorrealizarse**, coherente con el desarrollo del potencial particular y el ímpetu de ir más allá de lo que se es actualmente, de evolucionar el estado presente, surgiendo de ahí la creatividad, espontaneidad y otras actitudes congéneres.

Algunos aspectos a considerar sobre la pirámide:

1. Las dos líneas inferiores son las necesidades primarias, responsables del bienestar físico del individuo, y las tres superiores son las secundarias, responsables del bienestar psicosocial.
2. Las necesidades más bajas son prioritarias y la subida de los niveles apenas ocurre cuando la(s) necesidad(es) inferior(es) es(son) satisfecha(s).
3. No todas las personas logran llegar a la cúspide de la pirámide. Una persona puede no llegar ni a la primera zona, en el caso de que no pueda alimentarse siquiera, por ejemplo.
4. Cuando una necesidad deja de ser satisfecha, esta vuelve a ser prioridad, influyendo en el comportamiento hasta que sea una más en el momento de ser cumplida, lo que significa que el alcance de la autorrealización no garantiza el mantenimiento de su nivel en situaciones de inseguridad o de hambre.
5. Aunque algunas necesidades se relacionen con grupos sociales, la jerarquía de Maslow evalúa únicamente el individuo y su comportamiento.

6. Finalmente, una de las partes más importantes:

*A frustração ou a possibilidade de frustração da satisfação de certas necessidades passa a ser considerada ameaça psicológica. Essa ameaça produz as reações gerais de emergência no comportamento humano. (CHIAVENATO, 1998, p.331)*

Chiavenato (1998) menciona en la cita que la posibilidad de no satisfacer las necesidades origina reacciones de acuerdo con las amenazas. Esto significa que la ausencia de las necesidades primarias constantes en la base de la pirámide provoca una reacción de fuga, de huir de sus espacios, como ocurre en los movimientos migratorios, pues la insuficiencia es tan urgente que se vuelve muy difícil permanecer en su lugar de nacimiento.

Como ejemplos de insuficiencia están la educación y la salud que, cuando son suministrados insuficientemente por el Estado, quedan a cargo del ciudadano<sup>1</sup>, poniendo cada familia responsable por “comprar” sus asistencias sanitarias y escuelas privadas y, una vez obtenida la educación, se aumenta la probabilidad de un futuro profesional destacado, igual que se ofrece mayor posibilidad de curación cuando se habla de salud. El dinero obtenido por el inmigrante se convierte, por tanto, en la posibilidad de adquirir lo que les falta en sus países de origen, dando acceso a una profesión a través de una graduación universitaria, u ofreciendo la posibilidad para tratar una enfermedad en la red privada.

Debido a esa necesidad de ganar dinero, los inmigrantes llegan a los destinos sedientos por oportunidades que les permitan alcanzar de inmediato su objetivo, saliendo rumbo a la caza de las propuestas que tengan ingresos de forma más rápida, por el medio que sea, siendo importante la obtención de resultados de forma veloz, ya que, al igual que en sus países de origen, los medios de subsistencia aparecerán a través del trabajo, puesto que eso es su foco primordial. Esa alta tasa de actividad en el destino, superando a los números del origen, es la prueba de esa necesidad de trabajar (CEPAL, 2006).

---

<sup>1</sup> El espacio que el gobierno no ocupa, alguien lo ocupa, aunque esté al margen de la legalidad.

#### 4.2) La situación del inmigrante ante la mundialización del trabajo

El trabajo que ofrece la oportunidad de inserción laboral más rápida a un trabajador inmigrante, es el sector de servicios, puesto que posee una actividad de “naturaleza diferente” (LINHART, 2002, p.54), que es la necesidad de ser desarrollado *in loco*, es decir, no hay como “producir” (construir) un edificio que no sea dentro del propio terreno y no hay como servir una copa si el cliente está en el otro lado del atlántico. De este modo, la principal particularidad es que el servicio necesita la presencia del ejecutor para el ofrecimiento del producto final, y el bien no, el bien puede ser producido en una zona cualquiera del planeta y posteriormente trasladado a su lugar de venta.

Kotler (2006) destaca cuatro características básicas atañidas al servicio: (1) la **intangibilidad**, pues no pueden ser tocados; (2) la **inseparabilidad**, pues son ofrecidos y consumidos simultáneamente; (3) la **heterogeneidad**, pues son variable dependiendo de quién, cuándo y dónde se les ofrecen; y (4) su **carácter perecible**, que no permite almacenarlos.

A partir de esas características, cuando no hay quién ofrezca el citado servicio en una región, la inmigración emerge como una necesidad de importar “mano de obra”, y en ese momento las personas se transforman en meros recursos productivos (“recurso humano”) para alcanzar los servicios. Es decir, se trata de mano de obra importada.

Lo que está mundializado, o al menos en avanzado proceso de estarlo, no es el conjunto de la economía sino el mercado (...) de productos tanto materiales como de servicios e intelectuales. Pero en ningún modo está mundializado, ni se halla en esa dinámica, el mercado de fuerza de trabajo, o, si se quiere, de recursos humanos (...). (NAVARRO, 1997, p.10)

La mundialización de las economías centrales da el poder de importar todo, desde productos hasta gente, como dijo Gianini, que “*não por acaso, no Brasil estão instaladas 14 montadoras de veículos, entre as quais algumas das maiores do*

*mundo*” (GIANINI et. al., 2009, p.24). ¿Y por qué un país “en desarrollo” posee 14 grandes fábricas? Porque es más barato producir allá.

*Atualmente o capital não tem mais pátria, transitando livremente entre as fronteiras e os mercados, buscando o local que seja mais agradável à obtenção do lucro. Como consequência, as empresas também não têm mais um lugar delimitado que lhe estabeleça uma nacionalidade ou uma característica nacional.* (SALADINI, 2011, p.42)

Las grandes economías demandan los productos y la mano de obra, manteniendo su pleno funcionamiento y eternizando su control, poder y superioridad frente a las aéreas periféricas.

El funcionamiento racional de la economía capitalista exige que existan personas, no solamente en el aspecto jurídico, sino en el económico, obligadas a vender libremente su actividad en un mercado, forzadas a competir por las probabilidades de salario. (MENDOZA, 1990, p.122)

Los países “en desarrollo” soportan el capital humano que sirven a este sistema capitalista aunque no tenga tanto valor monetario, y los países “desarrollados” poseen la acumulación del capital (financiero) y controlan el sistema productivo y humano en el mundo, modelo este que reafirma la posición fabril del trabajador y quita la personificación de su actividad, creando un contexto de mercantilización para el trabajo. En ese punto:

el trabajo deja de ser un derecho y se convierte en un recurso destinado a asegurar niveles elevados de rentabilidad del capital, mientras que el trabajador ya no es considerado un sujeto con derechos, sino que se convierte en un coste. (KOVÁCS, 2002, p.28)

El factor humano pasa a ser tratado igual que un recurso financiero, tecnológico, material, etc. necesarios para el funcionamiento de una empresa. Además, cuando es originado del tercer mundo y aun con un coste de importación, resulta más barato que el servicio suministrado por los trabajadores autóctonos. Si en algún campo hay demanda de mano de obra, es ahí donde las personas (inmigrantes) encontrarán trabajo.

#### 4.3) Los puestos ocupados por los inmigrantes en España

En las ciudades urbanizadas, los trabajos desempeñados por los inmigrantes no abarcan la agricultura, pero se centran en tres sectores básicos: la **construcción**, el **servicio doméstico**<sup>2</sup> y la **hostelería**, que son interpretadas por Bataille (*apud* LÓPEZ, 2003) como guetos laborales formados en la sociedad de acogida para la población inmigrante.

(...) Está produciéndose un creciente fenómeno de exclusión en los mercados laborales como consecuencia de los procesos generales de discriminación que se agudiza en la sociedad vinculados a la raza, al color, el género, etc. En contra del discurso neoliberal dominante que proclama por doquier la existencia de un supuesto mundo globalizado, lo cierto es que aumenta las barreras a la movilidad de los trabajadores en todo el mundo y que incluso dentro de los países más desarrollados (y en inmensa mayor medida en los más atrasados) se conforman auténticos nuevos guetos laborales formados por las actividades de peor calidad y condición y al que está destinada la turba de inmigrantes o las capas más bajas y excluidas de la población nacional. (BATAILLE *apud* LÓPEZ, 2003, p.09)

Y, cómo lo explica Saladini (2011), estos guetos se reproducen en muchos más países receptores.

*Pesquisas indicam imigrantes (...) atuando como auxiliares de limpeza e de manutenção, trabalhando na indústria hoteleira e de restaurantes, em tarefas como arrumar camas e lavar pratos; também, na mão-de-obra barata para cortar a grama do jardim, cuidar de crianças e manter a casa limpa (TELLES apud SALADINI, 2011, p.139).*

La ideología dominante produce una naturalización de su propio privilegio que relega a los dominados a su inferioridad y otorga a los dominantes el acceso al privilegio arriba mencionado, abocando la existencia de un espacio social jerarquizado<sup>3</sup> que es

---

<sup>2</sup> El servicio doméstico abarca: la limpieza, la cocina, el cuidado a ancianos o niños y cualquier otra actividad que por, su naturaleza, esté asociada a los límites de un hogar.

<sup>3</sup> La jerarquización de los puestos es descripta por Hannah Arendt a partir de la cantidad de esfuerzo físico que requieren, y dice que: “é somente a partir de fins do século V que a ‘polis’ passa a classificar as ocupações segundo a quantidade de esforço que exigem, de sorte que Aristóteles considerava como mais mesquinhas aquelas ocupações <<nas quais o corpo se desgasta>>” (ARENDT, 2007, p.92). “A subjetividade desta forma de abordagem talvez seja mais óbvia na distinção entre trabalho leve e pesado” (ARENDT, 2007, p.104).

“naturalmente” impuesto, es decir, “naturalmente” quedan libres los puestos de la construcción, “naturalmente” los inmigrantes los ocupan, “naturalmente” están asociados a actividades de bajo valor social y, finalmente, “naturalmente” se posicionan por debajo (inferioridad) de los autóctonos en la sociedad (BRUNET; ALARCÓN, 2001).

Palenzuela (1995) muestra una de las formas de reproducción natural de espacios excluyentes que, en principio, no se vincula con la inmigración, pero que crea el mismo contexto “naturalmente” excluyente:

Paul Willis (1988) demuestra, a través de una intensa etnografía escolar levada a cabo entre jóvenes de la clase obrera inglesa y sus formas de contracultura, cómo la institución escolar está orientada para que <<los chicos de la clase obrera consigan trabajos de la clase obrera>> (...). El mismo mecanismo de reproducción a partir de las escuelas elitistas en Francia había sido ya analizado por Bourdieu y Passeron. (PALENZUELA, 1995, p.08)

Siguiendo la base de Bouvier (1990, p.132), que afirmó que la “crisis (...) afecta en primer lugar a las poblaciones menos cualificadas, jóvenes, inmigrados, mujeres (...)”, se puede decir que los sectores ocupados por los inmigrantes ya son sectores coyunturalmente en crisis, una vez que la población autóctona necesita de la inmigración para solventar un problema de escasez de mano de obra regional.

*A imigração ora é indicada como elemento que potencialmente poderá produzir o colapso das economias atualmente fortalecidas, ora é apontada como solução para equilibrar sistemas previdenciários em vias de falência em razão do envelhecimento populacional (LOPES apud SALADINI, 2011, pp. 207-208).*

#### **4.3.1) Porqué acceden a sectores profesionales específicos**

La segregación ocupacional en los mercados laborales afecta especialmente a los trabajadores inmigrantes, los cuales ven reducidas sus posibilidades de inserción a cinco o seis ramas de actividad muy concretas, independientemente de su capital humano en general y sus niveles de estudio y cualificación en particular. (CARRASCO apud ELÍAS et al., 2005, p.26)

La inserción en estos tres sectores se da por motivos muy obvios para la inmigración: primero, porque no impone como prerequisite una formación avanzada o alguna titulación de la enseñanza escolar formal (es necesario tener en cuenta que la titulación obtenida en los países andinos no es válida en España y, para validarla, es necesario enfrentar un proceso de homologación que puede tardar tres años sin la seguridad de concluir el trámite con éxito<sup>4</sup>); segundo, el inmigrante no posee un soporte familiar y necesita trabajar para mantenerse, debiendo seguir, en paralelo, el objetivo de ahorrar dinero y, aunque el primer pago esté por debajo del mercado, su mantenimiento debe estar garantizado.

Brunet y Alarcón (2001) hablan en la próxima cita sobre ese segundo motivo respecto del acceso inmediato fruto de la necesidad económica.

Cada grupo delimita qué condiciones son aceptables y cuáles no. Generalizando, los inmigrantes llegan a España, o a una Comunidad Autónoma, con la necesidad de subsistir o mejorar sus condiciones de vida, sabedores de que habrán de afrontar actividades muy duras y mal pagadas, rechazadas por los habitantes autóctonos. Esta necesidad económica, junto a la falta de redes familiares de apoyo análogas a las de los autóctonos, hacen que los trabajadores inmigrantes no tengan expectativas de una oferta de trabajo mejor, lo que explica un “nivel de aceptabilidad” muy bajo. (BRUNET; ALARCÓN, 2001, p.84)

Carballo y Padrón (2005) también verificaron esa situación en la cultura de flores de Jimena (en Cádiz, España), concluyendo que “los inmigrantes, cualificados o no, aceptan empleos que los autóctonos no desean para sí ni estando en paro” (CARBALLO; PADRÓN, 2005, p.53).

Otro factor importante es el tiempo de permanencia en el territorio de acogida, porque la inmigración ocupa apenas un periodo de sus vidas, un hecho temporal con comienzo y con fin. Así, pues, anhelan sacar el máximo provecho en actividades rentables que propicien la obtención de sus objetivos dentro de ese horizonte

---

<sup>4</sup> La correcta homologación depende de una evaluación que compara el expediente académico cursado en el extranjero con los parámetros educativos españoles. Si el título no corresponde a los parámetros definidos para aquella determinada profesión, el título no es validado o es validado con un grado inferior (ejemplo: homologar un licenciado como diplomado). La homologación también requiere el pago de tasas y gastos con documentos que, reunido a la burocracia del trámite, no resulta ventajosa al inmigrante.



determinado, sin perder tiempo esperando actividades más valoradas o cargos más altos si económicamente la construcción les garantiza un sueldo.

Lo que también contribuye a la sectorización de los trabajadores inmigrantes, es el rechazo de los autóctonos respecto a las tres ramas de actividad mencionadas anteriormente, convirtiéndolos en áreas con más ofertas de empleo, siendo así más fácil acceder a ellas.

Un caso típico de un “trabajo de inmigrante” rechazado en España viene descrito en la cita siguiente:

(...) Dentro de la escala de valores, trabajar en el campo de jornalero es lo último. (...) Aquí en la zona [de Jimena-Cádiz] se dice que es lo último porque el tirón del turismo es superior. (CARBALLO; PADRÓN, 2005, p.31)

La menor exigencia intelectual, el agotamiento físico, los riesgos laborales y los accidentes (debido a su manualidad) apartan a los trabajadores autóctonos de esos puestos. Ante la posibilidad de ocupar cargos menos sacrificados, más remunerados y con condiciones más atractivas, los trabajadores locales optan por aquellos que exigen más capacidad mental y menos esfuerzo físico, restando a los extranjeros una gran oferta de las actividades que, por su naturaleza, son más pesadas y que, por sus características, sufren una bajada en su status de profesión, ya que, aunque estén relativamente bien pagadas<sup>5</sup>, sus características son propias de una posición con bajo valor social<sup>6</sup>.

Carballo y Padrón (2005) justifican el rechazo de los “nichos” en la subida de los niveles de vida generales de España, pues para ellos ese es el motivo que permite al español elegir su trabajo.

(...) El hecho de que en nuestro país exista demanda de mano de obra extranjera se debe a que los trabajadores autóctonos rechazan

---

<sup>5</sup> “Relativamente” porque la referencia de los sueldos luego después de la llegada todavía se refiere a los países de origen.

<sup>6</sup> Es interesante notar que, al llegar, el inmigrante no tiene vínculos sociales en España, entonces el valor social de su trabajo tiene poquísima relevancia debido a la inexistencia de personas que lo valoren o desvaloren socialmente. Su “sociedad” (red familiar, de amistad, etc) fue dejada en su país y su éxito será medido únicamente por lo cuanto consiga ahorrar y por cuanto consiga enviar.

los trabajos mal pagados, inestables, peligrosos, no cualificados y de bajo prestigio. En este proceso influyen factores de diversas índoles, tales como el incremento general del grado de bienestar y desarrollo económico de la sociedad española, el rápido desarrollo del Estado de Bienestar, el aumento del nivel medio de educación de la población autóctona, el mantenimiento de las redes familiares o las expectativas que los cambios anteriores generan entre los autóctonos (CACHÓN *apud* CARBALLO; PADRÓN, 2005, p.31)

Carballo y Padrón se refieren al bajo status de la agricultura<sup>7</sup> y la facilidad de inserción, pero la situación es semejante en todos los “trabajos de inmigrantes”.

En tanto que el trabajo agrícola se sitúa en el más bajo estatus, se admite tácitamente que va quedando para los inmigrantes. (...) Considerando que sólo es deseable para quienes, por su situación de irregularidad, por su pobreza extrema, por la falta de dominio de la lengua o por soportar cargas familiares además de las otras condiciones, no tienen acceso a otras oportunidades. (CARBALLO; PADRÓN, 2005, p.54)

Lo que cambia en la posición asumida por el inmigrante ante un empleo en esos sectores, es que el hecho de emigrar, por sí sólo, ya se traduce como falta de oportunidad en sus países de origen. Por lo tanto todo lo que aparece ante ellos es oportunidad, transformando todo trabajo en un instrumento digno y aceptable para sacar el objetivo ambicionado.

#### **4.3.2) La jornada laboral de los inmigrantes**

En general los empleados inmigrantes trabajan de pie la mayor parte del día, se agachan mucho, cargan peso<sup>8</sup>, caminan largos tiempos, exponen el cuerpo directamente a herramientas e instrumentos de trabajo (lo que genera riesgo laboral

---

<sup>7</sup> La agricultura posee el mismo peso y status de los “trabajos de inmigrantes”. Su baja relevancia en esta investigación es oriunda de la delimitación geográfica del estudio, que está centrado en la zona urbana de la ciudad de Sevilla.

<sup>8</sup> Aunque sea así, el saco del cemento en Sevilla pesa 35kg cuando que en la mayor parte de los países andinos pesa 50kg, reduciendo la sobrecarga y es esfuerzo lanzados sobre el operario. Esa diferencia muestra mayor respeto al trabajador e induce a pensar una mayor participación operaria en las reivindicaciones de clasistas.

y ergonómico), se exponen a productos de limpieza, polvo y olores tóxicos (como la tinta por ejemplo), etc<sup>9</sup>.

Cada sector también reserva su particularidad, como por ejemplo la hostelería, que necesita mano de obra durante los fines de semana y por la noche, exigiendo un horario difícil, porque la mayoría de la población descansa o se divierte. Esto acarrea, además, una pérdida de vida social del trabajador, pues el horario de ocio de todos es el horario que el camarero está sobrecargado de trabajo.

Si el autóctono puede elegir un trabajo de lunes a viernes en horario comercial, ¿por qué trabajar en los fines de semana? Por esa característica excluyente Garrido y Olmos (2005, p.111) consideran que “el primer elemento que caracteriza el mercado de trabajo en hostelería vuelve a ser la etnodiscriminación”.

El servicio doméstico, en cambio, tiene la característica de aislar a los trabajadores en virtud del carácter individual del trabajo (que produce una reclusión sociolaboral), pues, como se desarrolla dentro de un hogar (un ambiente íntimo familiar), crea una particularidad muy evidente en ese sector por el hecho de que nadie va a entrar en una casa para fiscalizar el trabajo doméstico, incluso desconociendo si hay o no empleados allá. En este caso, el carácter atípico de este empleo dificulta asimilarlo como una relación laboral formal (BANYULS *et. al.*, 2003), lo que da margen a una cierta desregulación.

Garrido y Olmos (2005) explican que:

(...) el mercado de trabajo del servicio doméstico presenta determinadas condiciones laborales propias de semiesclavitud y servilismo: salarios ínfimos, jornadas de trabajo largas –más aún cuando hablamos de internas– y, sobre todo, fuerte irregularidad, con contratos exclusivamente verbales que derivan, en ocasiones, en despidos arbitrarios. (GARRIDO; OLMOS, 2005, p.112)

El exceso de horas empleadas dentro del trabajo en muchos casos es otra característica propia de los inmigrantes. Parten del presupuesto de que cuanto más se trabaja, más se gana y, por tanto, “aprovechan” más el tiempo. Lo que

---

<sup>9</sup> Tales características agotadoras son resultantes de la manualidad que atañe a tipo de actividad.

indudablemente es un hecho en estos sectores, es la tarea agotadora que transforma el trabajo en una tarea muy dura a lo largo del día. Sin embargo, ante todas las desventajas, los inmigrantes asumen que esta opción todavía les conviene (desde el punto de vista económico).

El trabajo, el puesto de trabajo para ser más preciso, se percibe para estos colectivos como la única fuente de subsistencia. Esto lleva a la conciencia que trabajar es prioritario, con la consecuencia, como señala una trabajadora, que <<te agarras a lo que sea>>. (...) La consecuencia de esta situación es la aceptación de aquello que se le ofrece, sin prestar, como se verá, demasiada atención a su contenido. Las condiciones del trabajo pasan a un segundo término ante la importancia de trabajar. (BILBAO, 1998, p.48)

Mac Donald (*apud* LÓPEZ, 2003) muestra que el trabajo a veces es arriesgado e insatisfactorio, pero es una alternativa de supervivencia socioeconómica.

“(...) Las sociedades capitalistas de finales del siglo XX están obligando a un número cada vez mayor de personas a buscar los medios de supervivencia económica y social a base de distintos tipos de trabajo desorganizado, inestable, arriesgado e insatisfactorio”. (MAC DONALD, R. *apud* LÓPEZ, 2003, p.01)

Los flujos del capital indican dónde (lugar) y cómo (tipo de actividad) trabajar. Donde se les necesita, allí toca viabilizar esas salidas ya que tener un trabajo en España, aunque sea agotador, conlleva la ventaja de mejorar económicamente, puesto que sería una desventaja mayor seguir en sus tierras natales.

#### **4.3.3) El trabajo ilegal**

En la década de los 90, cuando hubo el “bum” de la migración andina hacia España, muchas de las personas desempeñaban un trabajo ilegal porque entraban como turistas<sup>10</sup> y después seguían en España sin el visado que respaldara su permanencia. Como entrar sin tener un visado ya no es permitido para este grupo (MAEC, s/a), se estima que el número de ilegales se haya reducido. El contrato de

---

<sup>10</sup> Estos países no necesitaban visado para entrar como turistas en España, pudiendo permanecer por un plazo máximo de 3 meses. Resulta que entraban como turistas y extendían su permanencia más allá de los 3 meses en la condición de ilegales.

trabajo se convirtió, por tanto, en el elemento condicionante para conseguir la visa y el permiso de trabajo.

En algunas situaciones en las que se tiene un empleo y se pierde, también hay una probabilidad de quedarse al margen de la legalidad debido a la ausencia del contrato, que es el instrumento que ampara el permiso de estancia.

(...) Lo importante, lo decisivo, para el trabajador es tener trabajo. Incluso hacerlo sin contrato no suele parecerle relevante. Una participante relata como ella estuvo trabajando año y medio sin contrato. Sin embargo, y eso lo era importante, percibía el sueldo con regularidad. (BILBAO, 1998, pp.48-49)

Una vez trabajando, las demás condiciones vendrán como consecuencia, lo que significa que una posible situación de ilegalidad puede ser temporal. Primero hay que estar trabajando, pues, como dice Bilbao (1998, p.52), “(...) la prioridad (...) significa el trabajo y el poder acceder a él, antes que cualquier consideración”. El trabajo asume tanta importancia en la vida del inmigrante que la ilegalidad o la informalidad se tornan inapreciables ante el hecho de estar trabajando.

Dentro de la Pirámide de Maslow (*apud* CHIAVENATO, 1998), expuesta en el comienzo del capítulo, el “estar trabajando” se clasifica en la base como primera necesidad (necesidad primaria) ya que el trabajo es necesario para comer y satisfacer las necesidades básicas, relegando el “contrato de trabajo” a un nivel secundario, que todavía expresa una necesidad primaria, pero que ya trata las cuestiones de seguridad, de sentirse seguro, de tener la seguridad del contrato, de disfrutar de determinadas conquistas laborales y de acceder al visado.

En una investigación llevada a cabo por Palezuela (1989), la comprensión sobre la ilegalidad del trabajo también se muestra semejante a la situación del inmigrante, pues él evaluó a los jornaleros andaluces y sus economías domésticas, relatando actividades ilegales como un medio vital para complementar sus rentas familiares, mostrando que ellos no estaban contentos con lo que hacían al decir que “(...) los entrevistados consideraron, en mayor o menor grado, como algo vergonzante e indigno el tener que dedicarse a «buscarse la vida» con estas actividades

marginales” (PALENZUELA, 1989, pp. 97-98). Lo hacían porque lo necesitaban pero, si fuera posible, se establecerían en sus oficios originales.

(...) La estricta necesidad como razón última que justifica su práctica habitual. En consecuencia de lo anterior, el rechazo total a cualquier sentimiento de culpabilidad en las situaciones de ilegalidad formal en las que pudiera incurrirse: caza furtiva, hurto, pesca sin licencia, contrabando en pequeña escala, elaboración de carbón sin permiso, etc. (PALENZUELA, 1989, p.97)

No se asume la culpa por practicar una actividad ilegal, porque la legalidad es una situación secundaria a la de estar trabajando. No es necesario preguntar a un trabajador si él prefiere estar contratado y con todos los derechos asegurados, o si prefiere trabajar ilegalmente, siendo prescindible obtener todos los derechos y beneficios legales, pues el mayor perjudicado con la ausencia del contrato es el propio trabajador.

Las palabras de Saladini (2011, p.14) muestran que se “*acaba por privar o estrangeiro*”, o sea, el extranjero es quien se priva de algo.

*Essa permanência à margem da regularidade, como se verá, acaba por privar o estrangeiro do acesso aos direitos fundamentais sociais relacionados ao regular exercício do trabalho, tais como proteção à sua segurança e saúde, salário mínimo e jornada delimitada.* (SALADINI, 2011, p.14)

La necesidad le empuja a la primera oportunidad que aparezca. El hecho de estar en situación ilegal tampoco impide seguir buscando un contrato formal. Así, pues, bajo esta necesidad, es mejor coger el trabajo que primero aparezca. Palenzuela (1989) aclara, en la situación de necesidad evaluada anteriormente, cómo funciona el sentimiento de los trabajadores:

(...) No existe entre ellos ningún sentimiento de estar realizando algo ilegal o punible, aunque saben que su actuación desborda, a menudo, los cauces legales y aceptan el posible castigo (multas, detenciones, etc.) como un riesgo con el que hay que contar. (...) Todo aquello que contribuya a <<llenar la olla de cada día>> mediante el esfuerzo personal está plenamente justificado aunque no cumpla todos los requisitos formales. (...) Conseguir dinero para <<cubatas o porros>> [desvirtúa] el objetivo de aportar un ingreso

para la economía familiar, la sanción moral es claramente negativa.  
(PALENZUELA, 1989, p.99)

“Llenar la olla de cada día” es parte de la compresión que cada individuo trabajador tiene de sí mismo y de su percepción sobre su propio estado de necesidad<sup>11</sup>. Así, aunque exista alguna situación indeseada, está justificada. De esta forma, la culpabilidad queda minimizada o eximida, quedando apenas un lamento por no ajustarse a la situación regular<sup>12</sup>.

Algunas consecuencias del trabajo ilegal, son las condiciones explotadoras que los ponen en una condición débil a la hora de negar el trabajo que se les ofrece, o para formalizar una queja al contratante. Lo que fomenta, además, el miedo a alguna sanción al propio trabajador como la deportación, por ejemplo.

*Um dos nichos de exploração do trabalho análogo ao do escravo está justamente na exploração do trabalhador imigrante, submetido a condições ilegais ou precárias, ao qual se subordinam em razão do medo da deportação e da esperança de, com o trabalho, conseguirem obter dinheiro e condições futuras de legalização.*  
(SALADINI, 2011, p.181)

De este modo, resulta comprensible la aceptación de condiciones adversas mientras no se encuentra un trabajo con contrato.

#### **4.4) Desigualdad e igualdad social**

##### **4.4.1) El contrato de trabajo como elemento de inclusión y exclusión**

###### **a) La desventaja del contrato de trabajo: exclusión social**

El hecho haber una ley que impone condiciones a la permanencia de una persona en un territorio engendra una diferenciación entre aquél que nace en él y el que llega, repercutiendo en una exclusión del trabajador extranjero que se ve distinguido

---

<sup>11</sup> Se reconoce la posibilidad de tener alguna discrepancia entre la necesidad real y la creencia individual sobre su estado de necesidad.

<sup>12</sup> La aceptación exacerbada de condiciones marginales suele molestar a los autóctonos por creer que la actividad descontrolada regenera una desregulación de todo el mercado laboral.

del grupo de referencia<sup>13</sup> en el país de acogida. Objetivamente, el permiso de residencia será validado mientras el inmigrante esté sirviendo a la población de la región con su mano de obra. Es decir, mientras existan vacantes disponibles, ellos se quedarán, pero si el mercado laboral no los absorbe, ellos tienen que marcharse, porque ya no dispondrán de medios para legalizar su estancia, siendo inútiles a la sociedad.

Así, los trabajadores foráneos ya no son “sujeto de derecho”, porque son “humanos” para servir, pero no son “humanos” para tener un visado, pues, “como advierte Petrella, el trabajo de los recursos humanos no tiene ni voz ni representación social” (PETRELLA *apud* KOVÁCS, 2002, p.36).

Brunet y Alarcón (2001) complementan destacando la importancia de la integración de estos “humanos” en su necesidad de socializarse, creando vínculos directos entre el papel social que desarrollan y su respectiva legalización:

En cuanto a España, (...) la integración es igual a ciudadanía y, políticamente, es sinónimo de legalización. Legalizar a los inmigrantes es convertirlos en ciudadanos, sin que se les requiera otros derechos y deberes que los que se exigen a los nacionales de origen. La palabra clave para la integración no es identidad [reconstruida y redefinida constantemente], es ciudadanía. (BRUNET; ALARCÓN, 2001, p.79)

Tales autores defienden la posición de dar derechos y acceso ecuanímenes a los extranjeros respetando sus diferencias reales (culturales, territoriales, sociales, educacionales, de género...) para garantizarles la noción de ciudadanía, justamente contraponiendo la posición actual, que desvincula la permanencia del extranjero a su voluntad de quedarse y que requiere un contrato de trabajo, que, en el caso de no obtenerse, quitará al inmigrante el derecho de residir en España, puesto que sin trabajo el inmigrante es indeseado, inútil y sin valor.

La pancarta de la próxima foto enseña, de forma figurativa, la “sangre” derramada por la Ley de Extranjería cuando levanta sus fronteras, exponiendo también una reja

---

<sup>13</sup> No parte de esta investigación juzgar si es cierta o no la imposición de los límites para controlar la inmigración, tampoco parte de aquí la propuesta para solucionarla (si fuera considerada errónea), apenas se percibe la presencia de una diferenciación.



sangrienta de alambre, simbolizando los límites a los cuales los inmigrantes son sometidos.

**Imagen 02 – Manifestación contra precariedad laboral e igualdad de derechos.  
Plaza Nueva de Sevilla, día 23 de febrero de 2008.**



Fuente: Indymedia, s/a.

Toda desigualdad es una forma de expresión de segregación: pobre vs. rico, negro vs. blanco, autóctono vs. Inmigrante... segregación es exclusión, voz propia de la acción injusta expuesta por Gialdino:

(...) Toda acción que desconozca el principio esencial de la igualdad entre los seres humanos es una acción injusta, al igual que toda acción que justifique, perfeccione o consolide ese desconocimiento (...). [Y también] los que emplean la palabra para destruir la identidad de otros intentando mostrar que ni todos pueden gozar de los mismos derechos, que ni todos merecen ser protegidos, que algunos han elegido la miseria y la privación o se niegan a superarlas. (GIALDINO, 2001, p.22)

Para Pérez Sainz (2003, p.107), “todo mercado de trabajo puede ser analizado en términos de la dialéctica entre dinámicas integradoras y excluyentes”, lo que explica por qué en este punto el contrato emerge como una premisa excluyente. Las dinámicas integradoras son las que vendrán posteriores.

## **b) La ventaja del contrato de trabajo: equidad laboral.**

Igual que la premisa excluyente, la vertiente que beneficia el extranjero también reposa sobre el contrato de trabajo como núcleo para integrar el inmigrante a la vida laboral de destino, pues la obligación de tener un contrato le asegura el disfrute de las condiciones de vida proporcionadas por la reglamentación local y por las leyes laborales.

*Conforme Crivelli (2010, p. 175), trabalho decente é uma ideia que articula ao mesmo tempo a noção de direito ao trabalho, com proteção de direitos básicos, equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores, e, ainda, que o trabalho esteja envolvido num meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana. (SALADINI, 2011, p.42)*

Si en por un lado el contrato impone pegos a la inserción, por otro permite el cumplimiento de acuerdos colectivos, vacaciones, recibimientos de valores obligatorios y todas las garantías del propio trabajo, haciendo que las dinámicas del mercado laboral sean igualitarias y que las empresas respeten al individuo como si fuera un trabajador cualquiera, independiente de su local de nacimiento, color, raza, nivel social o cualquier otra característica, validando los derechos de un trabajador autóctono para otro cualquiera – que es lo que Saladini nombra de “derecho social”.

*O direito do trabalho já nasceu como um direito social, porque possibilita a inclusão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, na proteção de uma série de direitos sociais, direitos que podem quebrar com o ciclo de exclusão (...), porque dão ao trabalhador condições dignas de vida. (SALADINI, 2011, p.42)*

Así, el trabajo para los inmigrantes también es, además de un medio de vida, un medio de inserción y posicionamiento social<sup>14</sup>, pues es a través del trabajo por donde los inmigrantes participan socialmente de un grupo, se identifican dentro de un colectivo, conocen otros individuos en situación semejante, se identifican con

---

<sup>14</sup> El trabajo presenta diversas vertientes que lo abarcan, entre ellas: el trabajo profesional (el trabajo como aprendizaje de un oficio), el trabajo económico (el trabajo como compensador económico) y el trabajo social (el trabajo como elemento de inclusión social).

compañeros, se aproximan de los afines, asimilan procesos de trabajo, desarrollan conciencia de clase, etcétera, creando, por lo tanto, redes sociales que les proporcionan la inclusión y les ubica como individuo en la sociedad.

(...) Se incorpora la idea de trabajo como derecho fundamental de las personas (derecho más formal que real) y como mecanismo a través del cual el individuo se transforma en “ser social”. Los esquemas de socialización de los individuos se orientan hacia la interiorización de estos valores centrales sobre el trabajo. (PALENZUELA, 1995, p.08)

Este mismo “ser social” cuando entra al trabajo con un contrato, ya comienza en condición de igualdad, que es lo que le ampara, lo que Saladini (2011, p.230) también dice ser “*o direito do trabalho, como direito de cunho social*”, igualándolo con los demás.

Con la finalidad de favorecer esta integración de los extranjeros y establecer la equidad, algunos de los sindicatos laborales en España también crearon departamentos específicos para tratar con los inmigrantes, una vez que percibieron que los recién llegados desconocían el contexto al cual se adentraban y necesitaban orientaciones acerca del trabajo. Orientación esta que buscaba reducir una posible vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes respecto a la desinformación.

Dos cuestiones llaman la atención respecto a estos departamentos: la primera es que el trabajador inmigrante está en la condición única de recurso productivo, de mano de obra para atender al mercado local. Por lo tanto, su apoyo parte de un órgano relacionado al trabajo, olvidando sus ambiciones personales en cuanto ser humano – es “recurso humano” tratado como “recurso”; la segunda es que cuando se afirma que el sindicato es un instrumento adecuado para la defensa de las condiciones de trabajo, denota que la defensa sobrepasa la idea de inmigración y surge como condición para mantener las conquistas laborales obtenidas a través de la lucha sindical a lo largo de los años, es decir, mientras los trabajadores inmigrantes cumplan las reglas, las victorias laborales estarán aseguradas y el tejido laboral estará preservado, lo que es bueno para los autóctonos y para los inmigrantes. Todo eso no es una preocupación exclusiva con el trabajador inmigrante, sino con todo el contexto del trabajo.

El éxito de las actividades desempeñadas por los sindicatos también es atribuido al alcance de sus acciones, que, además de asistir a los trabajadores, se comunican con empresarios, les orientan con respecto a la contratación de personal extranjero y les acercan de la regularización de alguno que ya sea funcionario antiguo.

Igualdades y desigualdades parecen establecer la coyuntura de la inmigración por trabajo, teniendo una reglamentación **excluyente** cuando no les permite permanecer sin imponer fronteras (y sin que estén sirviendo a la población local) e **incluyente** cuando garantiza el disfrute de igualdad de derechos a través del contrato de trabajo.

#### **4.4.2) El desempleo generado por los inmigrantes**

El gran mito acerca de la inmigración se relaciona con la pérdida de puestos de trabajo por parte de la población autóctona, que fundamenta sus convicciones en la creencia de que el inmigrante asume el espacio que antes era ocupado por los trabajadores españoles, quitándoles sus trabajos.

El sentimiento de amenaza se origina en la cantidad de personas que llegan para rellenar el espacio vacío en España, pues, antes del “bum”, cuando pocos emigraban, la participación era tan irrisoria que el sentimiento de pérdida de espacio o de pérdida de trabajo no existía, haciendo que el tema pasara desapercibido entre los autóctonos. Esta circunstancia comenzó a cambiar cuando la población extranjera fue aumentando, creando el sentimiento de incomodidad con la presencia de los foráneos.

O'Rourke y Williamson (1999, p.158) preguntan: “*were immigrant and native workers completed or substitutes?*”, porque, para estos autores, la concepción “compartir espacio” y “disputar espacio” tiene límites muy sensibles, notando que todo va bien mientras los inmigrantes “sirvan” a la población autóctona, pero llegando a molestar cuando la inmigración “comparte” el mismo espacio.

Se exacerba, entonces, una animosidad contra la llegada de inmigrantes cuando su entrada se percibe como una invasión, configurando un problema social grave al generar conflictos con trabajadores locales que se sienten perjudicados en sus derechos (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005).

Garrido y Olmos (2005) aprovechan su estudio sobre los emprendedores para levantar la teoría de Piore que aborda esa temática:

(...) En la teoría del mercado dual de M. Piore (...), existe una desigualdad importante en los mercado de trabajo nacionales, debido a que no se configuran de igual manera para todos los trabajadores, hasta el punto de que se pueden considerar dos niveles: uno inferior ocupado por los trabajadores extranjeros y otro superior para los trabajadores nacionales. (...) Como argumenta Piore (1979b), los trabajadores autóctonos marginales no aceptan esos empleos, ya que su nivel socioeconómico está cubierto entre el Estado del Bienestar y su red de apoyo familiar. (...) De ahí que se hable de complementariedad entre los empleos desempeñados por los inmigrantes y los autóctonos (...). Todo esto explicaría, por un lado, como la inmigración puede existir con altas tasas de paro en la población autóctona. (GARRIDO; OLMOS, 2005, pp.104-105)

Los inmigrantes llegan a los países de destino atraídos por las oportunidades de trabajo, por las disponibilidades existentes y por la posibilidad de mejorar su condición de vida. Si no hubiera una oferta amplia de trabajo y si la mano de obra no fuera escasa, ellos no emigrarían de sus países para arriesgar la misma vida que tenían al lado de sus familias. Las condiciones en que se encuentran invitan a los inmigrantes a España, lugar muy diferente respecto de la situación en origen que les provoca ese rechazo.

El mercado necesita a los inmigrantes. Los necesita para cubrir puestos de trabajo que se dan vacantes e improductivos. "Los necesitamos para que coticen en nuestra seguridad social. Los necesitamos para que apoyen nuestros fondos de pensiones (públicos y privados, de reparto o capitalización). Incluso, en la experiencia de muchos, sabemos que los necesitamos cuidar de nuestros niños, nuestras casa y nuestros mayores". (PIN *apud* ELÍAS *et al.*, 2005, p.20)

La creación de estos estratos sociolaborales extranjeros, limitada a los tres cargos que ellos terminan ocupando en las actividades de servicio, prueba que la idea del

desempleo es falsa, pues, como dijo Piore (*apud* GARRIDO; OLMOS, 2005), ellos ocupan un nivel inferior al trabajo de los autóctonos<sup>15</sup>, mostrando que los “(...) inmigrantes activos (...) sustituyen a los españoles en las tareas y salarios que éstos rechazan” (BRUNET; ALARCÓN, 2001, p.75).

#### **4.4.3) La bajada de los sueldos resultantes de la inmigración**

Siguiendo la idea del desempleo generado por la ocupación masiva extranjera, también se encuentra la alegación de que los inmigrantes producen una competencia desleal con los autóctonos porque se someten a pagos por debajo de lo normal (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005). Desde ese eje, el bajo sueldo ocasionaría la infravaloración del trabajador español, porque el valor de su mano de obra tendría que ser abaratado para equipararse al promedio del mercado y para que el empleado se mantuviera trabajando. Lo correcto entonces sería que el inmigrante ofreciera sus servicios al mismo “precio” para no desregular el mercado laboral<sup>16</sup>.

La falta de conocimiento de los inmigrantes sobre la legislación laboral abre un precedente para la explotación, para la desorganización de los sectores con participación masiva y pone en situación de vulnerabilidad al trabajador autóctono. Si extranjeros y españoles disputan empleos en situación desigual (extranjeros dispuestos a más horas, ganando menos y en condiciones más extremas), se genera una preferencia por los inmigrantes, momento en el cual el español se expone a las condiciones del mercado. Como dice Bilbao:

Fenómenos tales como el racismo se encuentran en estos sectores, en cuanto que se ven obligados a competir con inmigrantes, cuya situación de debilidad, los hace preferibles a la hora de la contratación. (BILBAO, 1998, p.43)

---

<sup>15</sup> Armijo (2005) también describe las tareas como manuales y rechazadas, pero restringiendo su evaluación a los trabajadores ecuatorianos.

<sup>16</sup> Es contra eso que trabajan los sindicatos, contra la desinformación que asola a los trabajadores foráneos y que les pone en situación de vulnerabilidad. Como “la regulación del mercado se construyó a través del trabajo” (CASTEL *apud* KOVÁCS, 2002, p.39), entonces hay que proveer mecanismos de defensa a todos los trabajadores para resguardar el propio trabajo y su posición.

De ahí se entiende la justificación del discurso: *“los inmigrantes nos quitan el puesto de trabajo”*.

Esos inmigrantes están dispuestos a trabajar en condiciones laborales que serían inaceptables para los trabajadores equivalentes del lugar de destino, configurando una competencia ilegal (...). (DI FILIPPO y FRANCO *apud* ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005, p.17)

España necesita mano de obra, los extranjeros necesitan trabajo y, por más que haya una adaptación por parte del inmigrante a lo largo de su estancia, siempre habrá un nuevo inmigrante iniciando su proceso migratorio y entrando al país sin conocer su modelo laboral.

Aunque parezca utópico, la introducción del nuevo inmigrante, aquél que llega y se dispone a trabajar en lo que sea, no es un mal para la economía local. Basta pensar que la ocupación exclusiva por trabajadores locales inflacionaría el valor de la mano de obra por pura escasez de fuerza productiva, ofreciendo un precedente para que los empleados cobrasen lo que ellos creyesen ser adecuado, haciendo inviable el coste productivo en virtud de la subida del precio de la mano de obra. Además, determinados puestos difícilmente serían ocupados, subiendo todavía más los salarios para volverlos atractivos. Si el proceso fuera opuesto, habiendo una presencia elevada de trabajadores inmigrantes, tanto los inmigrantes como los autóctonos tendrían que aceptar cualquier sueldo para mantenerse activos en el mercado laboral – igual que ocurre en los mercados de origen y de emigración. Armijo (2005) explica esa dinámica a través de la “ley de la oferta y de la demanda”, véase:

Existe una ecuación simple respecto de la mano de obra, a mayor cantidad de mano de obra, corresponde menor salario y viceversa, el incremento en la inmigración ha abaratado la mano de obra aún más si se trata de inmigrantes indocumentados. (ARMIJOS, 2005, p.49)

Lo que ocurre con el inmigrante recién llegado es que él es menos exigente con respecto a las condiciones de trabajo, por tanto acepta lo que le pagan (por desconocimiento de los sueldos del mercado). El equilibrio laboral se mantiene, sin embargo, porque existen los autóctonos que tiran los sueldos para arriba, los recién

llegados que tiran para abajo y los inmigrantes con más tiempo de residencia pasan a adecuarse a la realidad de los autóctonos. Esa composición por si sola estructura el mercado estableciendo las debidas compensaciones, pues, como hay una vasta oferta de empleos, los inmigrantes antiguos y los trabajadores locales cobran lo justo y encuentran empresarios que les paguen, permitiendo que haya un posicionamiento y una imposición ante el mercado laboral, un rechazo respecto a los trabajos mal pagados y una búsqueda de ofertas que a ellos les interesen.

Así, la aceptación del nuevo inmigrante es importante porque:

- (1) Regula las exigencias de los autóctonos, pues no les permite cobrar tan arriba del mercado ya que los empresarios saben que encuentran extranjeros dispuestos a trabajar más duro y a recibir menos dinero;
- (2) Los inmigrantes recién llegados no están tan presentes en el mercado local de manera que representen una completa amenaza a los trabajadores autóctonos. Estos inmigrantes sólo representarían una amenaza si fueran una cantidad grande suficiente para reproducir una bajada general de los sueldos, de manera que solamente se pagaría lo que deseara el contratante, impidiendo la defensa del tejido laboral, que perdería su poder reivindicativo. En este caso se estaría reproduciendo la realidad de los países de origen y sus dificultades económicas.

Teóricamente, y en la medida en que el flujo laboral externo contribuya a llenar los vacíos que deja la oferta nacional, la migración puede ser un mecanismo de ajuste en los países de recepción, pero también puede operar como un factor que contrarreste la elevación de los salarios y permita aumentar los excedentes de capital; estas circunstancias en definitiva, hacen que los trabajadores nativos resistan a la migración masiva. (ALLGAUER-HACKL *et al*, 2005, p.16)

Aunque el mercado sufra alguna supuesta desregulación, los autóctonos siguen trabajando con los sueldos y condiciones que desean, desmitificando la idea de desregulación y ratificando la premisa del equilibrio de mercado. La flexibilización productiva derivada del neoliberalismo<sup>17</sup> – que ataca los derechos laborales resultantes de las constricciones cada vez más evidentes en las circunstancias

---

<sup>17</sup> López (2003) comenta la pérdida de los derechos laborales resultantes de las constricciones cada vez más evidentes en las circunstancias hodiernas.



actuales (LÓPEZ, 2003) – es mucho más nociva para los trabajadores autóctonos que la presencia de la inmigración.

## 5 – LA INVESTIGACIÓN

Adentrarse el mundo de la inmigración, dentro del espacio de acogida, es entender que la convivencia en el nuevo ambiente representa una ruptura con antiguos vínculos sociales, con comportamientos, hábitos, ritos, noción de ubicación geográfica, formas de comunicación y otros hechos que simplemente asumen otra connotación. Por todo ello, al recién llegado, supone un cambio brusco y duro en su rutina. La ruptura de los eslabones tanto familiares como de amistad, de la noche a la mañana, son otros aspectos que distancian a los inmigrantes en el vínculo que todavía podía existir con sus costumbres de origen.

Tener una “nueva” realidad significa vivir algo que no es común en sus tradiciones, y es esa novedad la que está imbuida de procesos de reaprendizaje donde se asumen diferentes métodos de desarrollo, conduciendo al inmigrante al enfrentamiento ante una cotidianidad que, día tras día, incorpora comportamientos de una cultura extraña a la suya, reproduciéndose en una escala acumulativa y evolutiva.

Este mismo proceso de reaprendizaje (y/o continuo aprendizaje) también se desenvuelve en el espacio laboral. Se desarrollan nuevos métodos de trabajo y se resocializan con el nuevo círculo social. Pero, en el comienzo de ese proceso, donde las diferencias se notan más evidentes, se enaltece la existencia de dos culturas distintas: la que acoge al inmigrante y la del propio inmigrante.

De ahí emana el deseo por conocer las culturas del trabajo que acercan o alejan dos culturas distintas a la hora de trabajar, comprendiendo cómo son, cómo se comportan en esa dinámica laboral y qué las caracteriza como culturas del trabajo. Así, el problema de investigación es: ¿cuáles son las diferencias entre las culturas del trabajo andina y sevillana y los efectos producidos sobre los andinos, en la ciudad de Sevilla, en los años de 2008 y 2009?

## 5.1 – Objeto de investigación y delimitación geográfica del estudio

La ciudad de Sevilla tiene arraigada en su sociedad gran presencia de extranjeros residiendo y trabajando bajo sus fronteras. Esa multiculturalidad, en el espacio laboral, colocó a Sevilla como zona de gran interés investigativo, motivo ese que se determinó su elección y se acotaron sus límites de estudio a la zona urbana, sin considerar su espacio rural.

Sevilla es conocida por su larga historia, sus monumentos, su cultura, una fuerte marca católica<sup>1</sup>, ser cuna del flamenco<sup>2</sup> y por ser una ciudad universitaria, atrayendo a muchos jóvenes a vivir allí. Debido a su riqueza cultural, es destacada como una economía con fuerte participación del turismo, principalmente desarrollada en las áreas de servicio, especialmente restauración y hotelería.

En el 01/01/2008, su territorio poseía, según los datos del Servicio de Estadística del Ayuntamiento de Sevilla, una cantidad que se acercaba a los 700mil<sup>3</sup> habitantes, teniendo la mayor parte de ellos edades entre 25 y 45 años.

Como señala el mapa de abajo, Sevilla pertenece a la Comunidad Autónoma de Andalucía, ubicándose en la región sur de territorio peninsular español. Las provincias de Cádiz, Córdoba, Badajoz, Huelva y Málaga son colindantes con la provincia sevillana, teniendo esta última en la ciudad de Sevilla su propia capital.

---

<sup>1</sup>La *Semana Santa* es la fiesta religiosa más grande del mundo que conmemora la pasión y muerte de Cristo, ocurriendo entre el Domingo de Ramos y Domingo de Resurrección con 60 hermandades en procesión por la ciudad.

<sup>2</sup>Destaca a la fiesta conocida como la *Feria de Abril*, que suele celebrarse una o dos semanas después de la Semana Santa mostrando los trajes flamencos más bellos y las músicas más tradicionales.

<sup>3</sup>Exactamente 699.759 habitantes de acuerdo con el informe del Ayuntamiento.

**Mapa 03 – España y sus provincias.**



Fuente: Guía en Turismo, 2014.

Una vez que Sevilla fue delimitada como territorio de estudio, esta investigación lanza su enfoque de análisis sobre la población andina inmigrante de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, zona que fue seleccionada por presentar una situación económica semejante, por tener su localización geográfica aproximada y, principalmente, por disponer de la mayor cantidad de personas residiendo en la capital hispalense.

El mapa abajo muestra la localización de Colombia en amarillo, Ecuador en morado, Perú en rojo y Bolivia en azul, acentuando que Bolivia es el único país andino que no posee costa marítima. La zona verde realza todo el territorio latinoamericano.

**Mapa 04 – Países evaluados en la investigación empírica.**



Fuente: adaptado deDiquis, 2014.

Hay que considerar que Sevilla fue la zona de residencia del investigador, lo que facilitó la recolección de informaciones, las entrevistas y la observación en virtud de la proximidad con el objeto de estudio.

El hecho de que el investigador es latinoamericano (brasileño), también contribuyó a la colecta de datos, pues la simple presencia de un acento extranjero transmitía a los entrevistados la confianza necesaria para pasar informaciones, puesto que sabían que difícilmente un extranjero sería un agente del gobierno. Este hecho reducía significativamente la sensación de riesgo a verse imputado por alguna sanción en el caso de que hubieran relatos de situaciones de ilegalidad.

### 5.1.1) Campo de observación y muestra

Una vez fijados los cuatro países que compondrían el objeto de estudio, se montó el universo de investigación: todos los inmigrantes andinos que trabajaban en Sevilla<sup>4</sup>.

Una persona que sea estudiante también es objeto de la investigación, si cumple la condición de que en Sevilla también hubiera desarrollado una actividad laboral. Este hecho podría, incluso, haber sido el motivo de haber dejado su país. El hecho de trabajar ya se considera elemento necesario para componer el universo de la investigación.

Otra cuestión relevante de este universo, es que todos deben tener experiencia laboral en sus respectivos países de origen antes de empezar la vida laboral en Sevilla. Así pues, si hubiera trabajado antes de emigrar y estuviera trabajando después de la migración, se encajarían en el universo de estudio.

La muestra, como parte del universo, no ha sido pensada sobre números, sino sobre la calidad de los datos que se habría de obtener, es decir, si aparecían nuevos contenidos, se realizarían más entrevistas. Todas las informaciones habrían de ser suficientemente sólidas y repetitivas para que se finalizara cada etapa de la investigación de campo, en especial las entrevistas en profundidad, porque fue la falta de novedades aportadas en dichas entrevistas (repetición masiva de los contenidos) lo que definió el momento de interrumpirlas.

Determinado el universo de estudio y la muestra basada en informaciones (no numéricas), se estableció el perfil de las personas que serían fuente de informaciones:

---

<sup>4</sup>La clave de esta medición estadística sobre la inmigración en Sevilla acompaña a los números anteriores que hasta este punto se referían al colectivo inmigrante pero que no perdieron la noción de que los indocumentados que, aunque irregulares, también son inmigrantes. No existen datos oficiales que cuenten exactamente esa población indocumentada, sin embargo los números de los extranjeros legales sirven de guión para el análisis global. Como esta investigación es guiada por la experiencia laboral y cultural del trabajador andino, independientemente de si está o no con contrato de trabajo, legal o ilegal o incluso desempleado en el momento de contacto con el entrevistador, cualquier persona que trabaje o haya trabajado es objeto de análisis.

### **5.1.2) Perfil de los entrevistados:**

Inmigrantes andinos: Inmigrantes andinos que desarrollaron actividad laboral en Sevilla independiente del motivo de su emigración (sea por estudio, matrimonio, etc.).

Compañeros de trabajo de andinos: compañeros de trabajo de los inmigrantes mencionados, desde que tuviesen contacto profesional directo con el inmigrante en el centro del trabajo. Este perfil se centró en los sevillanos que trabajaban con los andinos.

Asociaciones: entidades religiosas, asociaciones de inmigrantes u organizaciones relacionadas a los inmigrantes andinos, siendo estas de: apoyo, ayuda humanitaria, oferta de empleo o cualquier otra actividad que atendiera a los inmigrantes andinos.

Sindicatos: representación de carácter sindical que defendiera los intereses de los andinos en el ámbito laboral.

Empresarios: empresarios con comercio situados en Sevilla que tuvieran al menos un inmigrante andino trabajando bajo su supervisión. Los empresarios podían ser sevillanos (para describir a los andinos) o andinos (para describir a los trabajadores sevillanos, contrastando la perspectiva del empresario sevillano).

Abogados: abogados sevillanos que defendían intereses de los inmigrantes andinos en Sevilla con respecto a cuestiones laborales o relativas al visado y estancia legal en el territorio sevillano.

Consulados: representantes de los consulados situados en Sevilla y pertenecientes a las nacionalidades enfocadas en esta investigación: Colombia, Bolivia, Perú y Ecuador.

## 5.2 – Método de abordaje

Al establecer que la investigación no se preocuparía de los números en la **muestra**, se creó, consecuentemente, una base **cualitativa**, en la que la búsqueda de informaciones acerca de la cultura laboral andina no sería contemplada plenamente en el caso de priorizar el método cuantitativo. Es decir, si la muestra fuera limitada a un número específico, existiría el riesgo de no profundizar suficientemente en las informaciones recolectadas, pues, para este tipo de análisis, la cuantificación es insuficiente para absorber los contenidos.

El trabajo fue desarrollado a través de la investigación bibliográfica y de campo, lanzando mano de algunas técnicas que serán expuestas más adelante.

### 5.2.1) Investigación bibliográfica

*Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. (VERGARA, 2003, p. 48).*

El alcance de los objetivos del estudio fue posible con la colecta de textos organizados para entender los argumentos propuestos, articulando textos/autores entre sí, con la intención de comprender la fusión entre las áreas en estudio. Dicho de otro modo: la mezcla entre los fundamentos de la administración de empresas, la comprensión de la cultura y profundización de la antropología de la empresa permitió que se entendiera el campo de estudio que se abría con esta investigación.

Fijadas estas bases y dentro del fundamento teórico, se aceptaron como fuentes de información los siguientes elementos: libros, periódicos, revistas, datos dispuestos en medio virtual (Internet), tablas, publicidad o cualquier otro origen que presentara datos fiables y relacionados directamente con el tema en cuestión. De ahí que los



artículos publicados en revistas científicas fueron los medios más utilizados para basar los conceptos requeridos. El conjunto bibliográfico confirmó y amplió las hipótesis del proyecto que motivó el avance de este trabajo.

Una vez inmerso en la recolección empírica de datos, los textos proporcionaron la interpretación del contexto en que se desarrolló durante el trabajo de campo, permitiendo las conclusiones resultantes de los objetivos planteados.

### **5.2.2) Investigación de campo**

Esta parte del trabajo lleva al autor al desarrollo práctico de sus funciones investigativas, considerando, para tanto, algunas técnicas de avance, pues:

*Elegida a metodologia mais adequada, o investigador leva a cabo a aplicação do plano desenhado e através das técnicas de obtenção de informação recolhe os dados necessários para analisá-los, com fim de explorar, compreender, interpretar ou explicar o fenômeno objeto de estudo. (IGEA, 1995, p.20).*

Empleando las atribuciones permitidas por el uso del método cualitativo, se seleccionaron las técnicas de investigación que mejor se adaptaron a la intención final del trabajo. Y, según Serrano (2001), técnica es:

*O termo 'técnica' faz referência ao conjunto de procedimentos e recursos de que serve uma ciência ou arte. Também pode entender-se como a habilidade para operar conforme as regras ou procedimentos e recursos dos que serve uma ciência ou arte. (SERRANO, 2001, p.18).*

Las técnicas investigativas también son definidas en las palabras de Igea (1995), que tienen el mismo sentido conceptual argumentado por Serrano (2001) anteriormente.

*[...] Por técnicas de investigação se entende os instrumentos, estratégias e análises documentais empregados por investigadores*

*para a recolhida de informação. São os meios técnicos que se utilizam para fazer efetivos os métodos [...]. (IGEA, 1995, p.35).*

Finalmente, fundamentado en el método de investigación cualitativa para el desarrollo del trabajo, fueron elegidas las siguientes técnicas para dar respuestas al problema de la investigación:

#### **a) Entrevistas en profundidad**

Como principal técnica de agrupamiento de datos en la investigación empírica, la entrevista en profundidad fue elegida por ser más adecuada para obtención de los datos valorados en esta investigación. Ante el énfasis de la información cualitativa que se quería alcanzar, se utilizó la entrevista por considerar que es un proceso en el que:

*[...] Uma pessoa A extrai de uma pessoa B, informação que se achava na biografia de B. O termo biografia significa aqui o conjunto das representações associadas aos conhecimentos vividos por B. [...] A entrevista de investigação se orienta até a produção por parte de B de um discurso contínuo acerca de um tema determinado, o que só é possível se A se abstém de delimitar suas perguntas. (BLANCHET, 1989, p.89).*

Maccoby e Maccoby<sup>5</sup> (*apud* VINACUA, 1989, p.236) definen la entrevista como “*um intercâmbio verbal, cara a cara, entre duas ou mais pessoas, uma das quais, o entrevistador, tenta obter informação da outra ou outras pessoas*”.

La entrevista fue realizada en estos términos a los andinos que estaban trabajando en Sevilla y toda las demás personas que participaban directa o indirectamente de su entorno laboral. Así consta en el “Perfil de los entrevistados” expuesto anteriormente.

---

<sup>5</sup> Para adquirir mas informaciones sobre la técnica de entrevista trabajada por estos autores, consultar IGEA (1995).

Siguiendo a las bases de Vinacua (1989), en las que toda entrevista tiene una finalidad específica, la entrevista de este trabajo quería extraer informaciones que buscaran el valor de la experiencia sociolaboral andina a la hora de insertarse en Sevilla, poniendo al trabajador como sujeto activo y pasivo ante el nuevo contexto que, a su vez, distaba de la realidad vivida antes de la emigración, presumiendo nuevas aportaciones a su cultura. Así, la descripción de entrevista en profundidad de Bogdan & Taylor (1994) muestra una técnica que permite enfatizar el enfoque pretendido cuando entiende la entrevista como:

*[...] Reiterados encontros cara a cara entre o investigador e os informantes, encontro este dirigido até a compreensão das perspectivas que têm os informantes a respeito de suas vidas, experiências ou situações, tal como as expressam com suas próprias palavras. (BOGDAN & TAYLOR, 1994, p.101).*

Tales autores todavía tratan esta técnica como una fuente fiable de información toda vez que [...] *“as entrevistas em profundidade permitem conhecer à gente o bastante bem como para compreender o que quer dizer, e criar uma atmosfera na qual é provável que se expresse livremente”* (BOGDAN & TAYLOR, 1994, p.108). La charla entre los interlocutores promueve el intercambio de experiencias dando al entrevistado más confianza para aportar detalles de su vida privada, una vez que el tiempo discurrido junto al entrevistador ofrecía seguridad para conocer el tema en cuestión y el énfasis que se pretendía dar al asunto, igual que el hecho de conocer quién le interrogaba.

Con respecto al grado de estructuración, la entrevista fue semiestructurada. En este tipo de entrevista existe una orientación en cuanto a las cuestiones a tratar, sin embargo, ambas partes involucradas tienen la libertad de formular preguntas y respuestas (VINACUA, 1989). Definida por IGEA (1995) como entrevista estructurada abierta, este tipo tiene flexibilidad en la obtención de nuevas informaciones más o menos limitadas.

Se estructuró un cuestionario<sup>6</sup>, guion por el que el investigador se orientó para la obtención de las informaciones examinadas en la muestra seleccionada.

Esta modalidad de entrevista tiene la ventaja de buscar informaciones que al principio no fueron preguntadas al entrevistado, pero que al final podrían ser incorporadas de acuerdo con la respuesta manifestada. Se dispuso de una mayor libertad de comunicación y el individuo no recibió ninguna instrucción en las respuestas, pues no había una limitación de alternativas suministradas por el entrevistador.

En cuanto al grado de dirección, se optó por la entrevista no dirigida, ya que se consideró:

*Uma modalidade de entrevista não dirigida é a entrevista em profundidade. Segue o modelo de conversação entre iguais mais que o intercâmbio formal de respostas. Tenta aprofundar no mundo interior dos sujeitos e compreender, desde a perspectiva dos mesmos, suas vidas, experiências ou situações, tal como as expressam suas próprias palavras. (IGEA, 1995, p.311).*

Em la entrevista no dirigida, Vinacua (1989) describe la entrevista em profundidad como la *“plena liberdade de levar a cabo a entrevista, ao igual que o entrevistado tem na forma de responder. [...] O entrevistador observará o conteúdo latente e analisará os dados de forma qualitativa”* (VINACUA, 1989, p.242). La conducción de la conversación semiestructurada y no dirigida requirió del autor una capacidad (basado en conceptos teóricos) para extraer del discurso los datos más relevantes para su investigación.

---

<sup>6</sup> “O questionário consiste em uma série de perguntas redatadas de antemão e estritamente formuladas por A; produz uma série de respostas que formam um discurso fragmentado não lineal.” (BLANCHET, 1989, p.89).

## **b) Grupos de discusión**

Se trata de una fuente secundaria de informaciones utilizada para dialogar con los actores que participaron de la investigación con objetivo de concretar las ideas adquiridas sobre los asuntos vigentes. Por lo tanto:

*Os grupos de discussão são situações eminentemente discursivas, dinâmicas, em que dificilmente aparece resposta fossilizada ou trazida pela desejabilidade social. São também situações de diálogo, de encontro e contrastes de opiniões, que dão, cremos, uma visão mais “realista” da posição do indivíduo, porque o falante não só explicita esta, senão que se esforça em persuadir a outros em seus enunciados. (GÓMEZ-ESTERN, 2002, p.146).*

En la concepción de Macarro (2002):

Este escenario requiere, y al mismo tiempo permite, la exposición, el conflicto y la negociación de diferentes puntos de vista y experiencias significativas, que implican un esfuerzo por parte de los participantes por crear una realidad compartida (acción comunicativa). (MACARRO, 2002, p.167).

La etapa de estructuración de los grupos de discusión se vinculó a dos momentos: el primero se refiere a la introducción de la investigación de campo (que proporcionó al entrevistador la comprensión y el entendimiento del trabajo del andino bajo su propia óptica) y el segundo, que se produjo al final de la investigación empírica, instante en el que las ideas inconclusas fueron expuestas y discutidas en grupo ofreciendo una comprensión bajo un entendimiento colectivo del asunto.

El primer momento del grupo de investigación mostró su importancia al proporcionar las cuestiones que compondrían el primer guión de entrevistas, facilitando los puntos que más se acercaban a la cultura del trabajo de aquellos trabajadores. De ahí que surgieran indagaciones, como por ejemplo “qué era lo que más le gusta” o “qué era lo que menos le gusta” en su trabajo.

Ya en el segundo momento del grupo de discusión, surgió otra propuesta, la de esclarecer aspectos oscuros en la investigación, como por ejemplo entender en qué consistía el “trato grosero”, cuando así lo mencionaban. El intercambio inmediato de las distintas perspectivas sobre dicha materia ofreció una conclusión final en la que todos acordaban que el “trato grosero”, o cualquier otro tema, fuera puesto en discusión. La apertura y cierre de ideas con los grupos agregaron conocimientos que permitieron generar sólidos fundamentos que sostuvieron el trabajo.

### **c) Análisis comparativo**

Como una herramienta adicional de consolidación de las informaciones recogidas, el análisis comparativo contribuyó a la distinción y, simultáneamente, reafirmación de la cultura andina y sevillana.

Las características que determinaron cada cultura eran comparadas una frente a otra, poniendo los puntos de conflicto como elementos de reafirmación de la propia cultura. A la hora de interpretar los discursos y comportamientos durante el contacto con los andinos, se evaluó su narrativa sobre el sevillano, igual que se evaluó su concepción sobre sí mismo.

La segunda parte correspondió a la evaluación del discurso del sevillano sobre el andino y sobre sí mismo, comparando ambos discursos e interpretando sus narraciones. Tal hecho significó una profundización de conocimientos sobre cada cultura comparada, adaptando esta técnica a la consolidación de la comprensión de las especificidades de las regiones involucradas en la investigación.

#### **d) Observación sistemática**

*“Usada como principal método de investigação ou associada a outras técnicas de coleta, a observação possibilita um contato pessoal e estreito do pesquisador com o fenômeno pesquisado [...]”* (LUDKE, 1986, p.26).

Igea (1995) afirma que la observación (como técnica de investigación) complementa otras fuentes de recogida de datos, subordinándose a las directrices de una metodología de investigación diferente. Él diferencia la observación sistemática de las demás por el empleo de algunos criterios metodológicos preestablecidos.

La observación es una trayectoria de elaboración del saber, al servicio de finalidades múltiples que se insieren en un proyecto global del hombre para describir y comprender su entorno y los acontecimientos que allí se desenvuelven. (BLANCHET, 1989, p.28)

El objetivo de esta observación sistemática era percibir las diferencias entre los discursos y las prácticas de los andinos durante la entrevista, aplicando la misma observación sobre los compañeros de trabajo sevillanos que fueron entrevistados o que estaban en su lugar de trabajo, desarrollando sus funciones, mientras los andinos fueron entrevistados.

La observación fue del tipo directa, pues:

La observación directa permite identificar “en vivo” las conductas manifiestas directamente percibidas mediante un canal sensorial (visual o auditivo); el sujeto “X” habla y el sujeto “Y” escucha. Su nivel de inferencia es baja, apenas permite interpretación. Predomina el descriptivo sobre el interpretativo. (IGEA, 1995, p.230)

Las conductas fueron verificadas individualmente y, posteriormente, comparadas unas con las otras acordando con su contenido espacial (situación dinámica de comportamientos en distintos ambientes) y verbal (intento de transmitir mensajes/imágenes a través del habla). El procedimiento fue realizado tanto con andinos como con sevillanos, teniendo como lugar de entrevistas cualquier sitio que pudiera revelar discursos y actuaciones laborales.

Para no cometer el error de aceptar los discursos de ambos lados de manera totalmente ingenua, se tuvo en cuenta que “la observación, por fin, es el método privilegiado para el estudio de la dinámica de los comportamientos y de las conductas humanas en su contexto.” (BLANCHET, 1989, p.32).

Dentro de ese contexto, la metodología del trabajo respondió a las necesidades del estudio aquí propuestos.



## **6 – PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se presentan los principales resultados de las entrevistas sobre los trabajadores entre el 2008 y el 2009, analizando los datos cualitativos de mayor relevancia para el objetivo propuesto.

### **6.1) Las diferencias entre las culturas andina y sevillana**

#### **6.1.1) El desempleo**

La diferencia económica comienza por la falta de oportunidades encontradas en los países andinos, siendo la principal de ellas la dificultad para obtener trabajo. Muchos andinos relatan que se encuentran con situaciones difíciles de soportar, sin que les queden alternativas en sus territorios natales, momento tras el que algunos confiesan haber pasado largos períodos de desempleo antes de tomar la decisión de emigrar.

Otros se adelantan al desempleo y, ante la sensación de inseguridad, marchan rumbo a la búsqueda de oportunidades en Sevilla. Se vive con una amenaza constante al despido que, cuando le toca a uno, encuentra una gran barrera para volver a trabajar.

Yo tenía un buen trabajo en Colombia, ¿ah? (...) Yo trabajaba en un banco. Lo que pasa es que en el banco, en ese tiempo estaban haciendo, estaban echando uno a uno, eran 5mil trabajadores se quedaron 2.500 en 1 año ¿ah? Entonces, claro, pues si yo me quedo... (...) Yo me voy, porque si me echan, me quedo sin trabajo y ¿qué hacía? (Entrevista 80 – colombiana)

Los planes de despidos masivos en empresas provocan terror en los trabajadores y los pocos empleos que se abren en el mercado son disputados por decenas de personas, eliminando de la competición aquellos que tienen menos oportunidades de presentar un buen currículum.

Como respuesta a la inseguridad en el trabajo, muchos andinos emprenden negocios propios. Sin embargo, como consecuencia de la recesión en la economía marcada por la escasez de dinero en circulación, se produce la disolución de sus empresas, perdiendo el espacio de lo que antes era visto como una alternativa ante las altas tasas de desempleo. Tasa que, además, es afectada por las cadenas de mercados y negocios multinacionales que recortan el espacio de los pequeños; conforme muestra esa andina:

Yo tenía un negocio y (...) económicamente el negocio comenzó a bajar ahí en Perú, porque yo tenía una tienda chiquita y aparecieron los grandes, las grandes tiendas, los grandes mercados, entonces es lógico que, era chico, ¿no? (...) [Era de] electrodomésticos. (...) La desventaja [de trabajar allá] es, pues, el capital (...). (Entrevista 83 – peruana)

Aquél que viene del trabajo autónomo y sufre la desaparición de su empresa no posee muchas alternativas sino agarrarse a la que le resta, porque enfrentarse a la volatilidad del mercado de trabajo es una imposición del sistema sobre el trabajador, que queda sin opción para una elección particular. Es como decir que 'la migración es una opción de quién no tiene opción'.

Otro artificio que le resta al andino -o mejor dicho, 'una alternativa para la falta de alternativa'- es trabajar en una actividad cualquiera que le rinda algún recurso, sujetándose a formas desreglamentadas de trabajo. Como no hay una oferta firme de empleo, algunos trabajan en los días que consiguen para no quedar parado y para satisfacer sus necesidades.

La realidad sevillana se presenta distinta, pues ofrece posibilidades tanto profesionales como formativas (con oferta de cursos, principalmente técnicos). Ahí los andinos no tienen dificultad para conseguir empleo y, cuando son despedidos, rápidamente van a otro. Al encontrar más oportunidades, migran de un empleo a otro, por escogiendo el más conveniente y realizando, además, cursos de perfeccionamiento en determinadas profesiones que les complementan (como cuidadores de mayores u hostelería, por ejemplo). También es común verlos

acumulando dos y hasta tres empleos a la vez, con el objetivo de ahorrar más rápido (cuanto más *dinero*, menos *tiempo*).

La cantidad de plazas profesionales en Sevilla fue contrastada con la experiencia de un empresario sevillano que quería contratar una persona para trabajar en su peluquería, y dijo:

(...) Yo me fui a INEM, eso de empleo, buscar una chica, porque quería una chica para trabajar aquí conmigo. Y dice: ¿qué profesional quieres? Digo: una peluquera. Y coge una montaña de papel, pero así de grande y dice: todos estos buscan un peluquero. ¡Me fui, tío! (Entrevista 106 - empresario Sevillano)

La demanda por profesionales de esta área era tan grande, que la nueva contratación resultaba muy difícil en virtud de la enorme cantidad de vacantes disponibles en dicha unidad de empleo. De esta forma, el empresario señaló que ese obstáculo para la contratación (más empleos que trabajadores) era la gran diferencia existente entre Sevilla y los Andes.

Ante esta situación, una persona sólo no entra a trabajar de inmediato en Sevilla, si su búsqueda se centra en una vacante con un alto nivel profesional, como pueda ser un cargo directivo, por ejemplo. En cambio, si es una profesión menos valorada socialmente, no faltan posibilidades, ya que el objetivo es simplemente ganar dinero.

Otro problema con respecto a la realidad andina es el enchufismo<sup>1</sup>, que modifica la relación de igualdad en las oportunidades laborales existentes, afectando directamente al trabajador que, sin influencias o recomendaciones, ve el nuevo empleo como una posibilidad remota, pues no tener un *enchufe* puede traducirse en no trabajar.

En Sevilla también existe enchufismo, con la diferencia de que el enchufismo no quita oportunidad de los demás trabajadores, es decir, quien tiene enchufe accede más rápido a los trabajos y a los mejores puestos, pero esto no significa que aquél que no disponga de un *enchufe* será eternamente un desempleado. Por tanto, el

---

<sup>1</sup> Enchufismo es la práctica de acceder a puestos de trabajo a través de recomendaciones de otra persona.

enchufismo en Sevilla no condena a los trabajadores ajenos al enchufismo, sino que favorece aquellos que obtienen sus ventajas.

### **6.1.2) Derechos laborales y respeto al trabajador**

Es verdad que existen diferencias entre la oferta de empleo, los niveles de renta y las jornadas laborales entre Sevilla y los Andes, pero un elemento más se agrega al conjunto. Se trata del sistema que regula las condiciones de trabajo en Sevilla. La mejora en el nivel de vida, contemplada como resultado de la combinación de estos tres elementos en el medio sevillano, es muy dispar y termina llamando la atención de los andinos durante su inserción laboral en el destino.

El primer punto del sistema, se refiere a la legislación laboral española, que defiende los trabajadores a través de una reglamentación propia y de acuerdos colectivos pactados por los sindicatos de clase, que, en el espacio sevillano, contemplan un contexto laboral que beneficia<sup>2</sup> al trabajador en su campo de actuación y le permite una vida más cómoda.

El andino abajo añade:

[Aquí me sorprendió la] manera que trataban a la gente. Aquí es mejor, tienen muchos derechos los trabajadores. Allá solo los que trabajan para el gobierno que están asegurados. (Entrevista 120 – ecuatoriano)

Los derechos están asegurados en Sevilla porque hay todo un tejido mercadológico que ampara las leyes, desde la fuerza de acción de los sindicatos, hasta la presencia del gobierno en el cumplimiento de las leyes y la disponibilidad de condiciones para que los empresarios soporten los costes de lo que se implanta, demostrando ser un sistema económicamente estructurado, con un presupuesto básico para el mantenimiento de las condiciones laborales negociadas.

---

<sup>2</sup> Los beneficios son entendidos como *beneficios* cuando son evaluados por los andinos, pues ellos nunca disfrutaron de condiciones análogas en sus países. Para los sevillanos, esta es una realidad que no *beneficia*, sino que *asegura* los derechos a los trabajadores.

La novedad para los andinos, y por tanto *sorpresa*, es encontrar en Sevilla un medio laboral que ellos nunca disfrutaron en sus países, pues sus experiencias describían trabajadores en una situación frágil, sin organización grupal y altamente vulnerables a las imposiciones del sistema explotador al cual estaban sometidos, puesto que en Colombia ni siquiera existe la “prestación por desempleo” (también llamada “paro”).

Bueno, diría que, que aquí se trabaja de una manera más relajada, no aquí en mi puesto de trabajo, sino que aquí me refiero a España, en el sentido de que hay muchos derechos laborales que están conseguidos y respetados. (...) La existencia aquí de la prestación por desempleo me parece fundamental, en Colombia no existe eso. (...) Sí, el paro, es el nombre... digamos... común, que le da la gente, ¿no? (...) Entonces eso allí evidentemente no existe y hay mucho más vulnerabilidad por parte de las personas trabajadoras, ¿no? Porque, o sea, una persona con responsabilidad económica no puede no trabajar, no se puede permitir no trabajar, aquí la gente se puede permitir no trabajar, por lo menos temporalmente, el no trabajar o buscar, entre comillas, relajadamente (...). (Entrevista 14 – Colombiana)

En este sistema andino el lado más débil es el lado del trabajador que se ve obligado a aceptar las circunstancias impuestas por las empresas a la hora de contratar y, si no las aceptan, son desechados, pues ni siquiera tienen fuerza argumentativa frente a su vulnerabilidad. Por lo tanto, evitan enfrentarse al desempleo o a la irregularidad, prefiriendo afrontar las condiciones explotadoras, que dan como resultado trabajadores expuestos e indefensos ante los contratantes.

Lógicamente lo que a los andinos llama la atención, son todos los aspectos que no encuentran en sus orígenes, porque tener un empleo estable y la seguridad social cotizada es garantizar el presente y el futuro a la hora de jubilarse. Si un empleo es formal y hay otras fuentes complementarias de renta marginales, la cuenta de la jubilación se limitará a lo que se cotizó formalmente, rindiendo bajos pagos y extendiendo los años de trabajo con la renta complementaria, porque, si el trabajo se basa en la irregularidad, ni siquiera hay cotización.

Más allá del trabajo directamente, la volatilidad económica andina desestabiliza todo el entorno laboral, afectando la vida del andino dentro y fuera del trabajo,

asumiendo, como consecuencia de las rutinas laborales sacrificadas (que promueven el debilitamiento del trabajador), el sentimiento de vulnerabilidad. Ellos tienen derechos laborales, pero no los conocen y, si los conocen, se actúa como si no los conocieran, porque la coyuntura no les permite llevarlos a juicio.

A través de la experiencia y del conocimiento de la realidad sevillana, los andinos aprenden a criticar la realidad de sus países y a estimar todos los “beneficios” que logran al llegar a Sevilla (que sería primeramente la ventaja económica y luego las condiciones de trabajo), elementos estos que permiten que el trabajador asuma una posición más crítica de su contexto laboral y de sus relaciones con los contratantes, puesto que aprenden a quejarse y dónde quejarse, aprendiendo, sobretodo, que existen más oportunidades fuera de aquél empleo y, si no les va bien, lo dejan.

Quejarse a alguien es un proceso asumido y absorbido por la inmigración porque su estado laboral predecesor es totalmente ajeno a estas circunstancias, que considera la vulnerabilidad laboral de sus orígenes como algo natural, sin darse cuenta de lo que les pasa, despreciando posiciones críticas sobre sus propias realidades por una normalidad recurrente en virtud de una situación que ellos siempre padecieron, absorbiendo el hecho con normalidad.

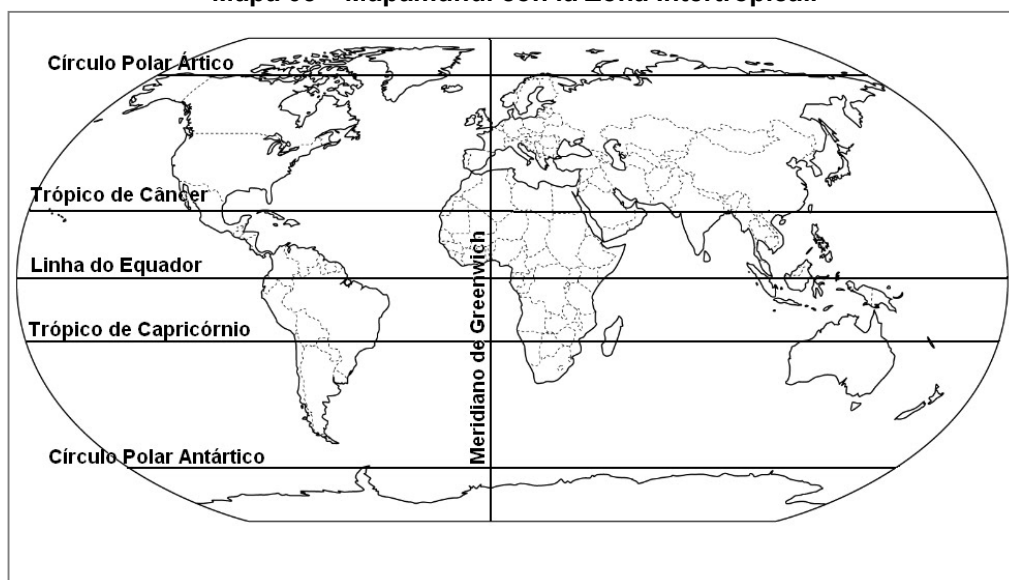
Es importante analizar también que quejarse o pensar críticamente la propia posición requiere un respaldo del ambiente, pues existen divergencias “impuestas” a las dos regiones que interfieren distintamente sobre los trabajadores. No sólo con respecto a la formalidad del trabajo, pero también alusivo a las condiciones y a las relaciones laborales, considerando que esto es lo que beneficia el contexto sevillano. Las conductas son, por lo tanto, incorporadas de acuerdo con el sistema que les amparan (o no les amparan).

### 6.1.3) El dinero condicionando la vida de los andinos (meta financiera)

En Sevilla, las estaciones del año están fielmente determinadas por la naturaleza y las mudanzas de temperatura producen cambios circunstanciales que interfieren en la vida de las personas e impactan en su vida cotidiana.

Como marca el mapa abajo, Sevilla se ubica en el hemisferio norte mientras que los Andes ocupa la porción centro-sur del planeta, posicionando todos los cuatros países de emigración evaluados en esta investigación dentro de la Zona Intertropical<sup>3</sup>, lo que les permite disfrutar de un clima tropical.

**Mapa 05 – Mapamundi con la Zona Intertropical.**



Fuente: Wordpress (2011).

El hecho de tener las estaciones del año más claramente establecidas, hace que los habitantes de Sevilla utilicen dichas estaciones como un método de medir el tiempo, usando constantemente el clima del verano, invierno, otoño o primavera para situar acontecimientos del pasado o mencionar planes de futuro, como mencionó la compañera de trabajo de una andina (que era sevillana), al decir que empezó un nuevo trabajo en verano:

---

<sup>3</sup> La Zona Intertropical está ubicada entre el Trópico de Cáncer (límite norte) y el Trópico de Capricornio (límite sur), que provoca un clima más caliente y menos variable a lo largo del año. El sur de Bolivia (país investigado con posición más al sur) toca el Trópico de Capricornio.

Yo aquí en la empresa llevo un año, un año justo, lo que pasa es que la empresa tiene unas sucursales, una aquí y otra en Mairena, entonces yo estaba en Mairena. (...) Yo he venido para acá **en verano**, estoy aquí desde el **verano**, entonces sí que estoy compartiendo con él mano-a-mano desde, ya llevo 4 o 5 meses a lo sumo, llevo poco tiempo. (Entrevista 26 – compañera sevillana)

Luego, los ámbitos de la vida sevillana en los que interfiere el clima son:

- La jornada laboral diferenciada entre verano e invierno<sup>4</sup>;
- El periodo vacacional (escuelas, universidades y trabajos)<sup>5</sup>;
- Los productos suministrados en las tiendas y supermercados<sup>6</sup>;
- El horario de apertura de las tiendas y de funcionamiento del comercio en general.

Ahí el clima no sólo sirve como parámetro de tiempo sino que también condiciona la vida de las personas.

En los Andes también existen elementos que afectan la vida de las personas y que, por consiguiente, ordenan el tiempo y definen los planes de vida de los habitantes. Como el clima no es una marca arraigada en la cultura andina (por pura inexistencia de cambios climáticos significativos a lo largo del año), ellos desarrollaron su propio método de control del tiempo que no se parece a la realidad sevillana, pero que corresponde al mismo motivo que provocó la emigración desde la región andina: la dificultad financiera; lo que significa que, en lugar de medir el tiempo a través de las estaciones del año, el andino lo mide a través de sus posibilidades financieras (o falta de ellas), porque este es el agente interviniente y condicionante de su acción.

La escasez de recursos económicos restringe los andinos en diversas esferas de sus vidas mientras están en sus países y, más que limitar su inclusión en la

---

<sup>4</sup> La jornada de trabajo en la construcción termina más temprano en verano en virtud del calor exacerbado.

<sup>5</sup> El año académico en los Andes coincide con el calendario civil y las vacaciones son disfrutadas a partir de diciembre o enero. Ya en Sevilla las vacaciones escolares rompen el año al medio, para aprovechar las buenas temperaturas del verano a partir de julio. Así el año académico comienza en un momento y el calendario civil en otro.

<sup>6</sup> En verano hay una fuerte oferta de productos para camping, piscina, juguetes externos (pelota), etc, igual que en invierno se cambian los tipos de ropas de los escaparates y se lanza un masivo apelo sobre las videoconsolas y actividades domésticas.



estructura de consumo, revela que sus necesidades básicas sufren niveles insatisfactorios de subsistencia. Tal escasez se incorpora a su vida cotidiana produciendo una asunción inconsciente de procesos culturales paralelos a sus rentas y que, sin darse cuenta, se reflejan en esa cultura a través de los diversos contextos de sus vidas, haciendo que el dinero pase a coordinar su rutina y comience a decir lo que se puede o no hacer, incluso estableciendo que, aquello que se ha permitido hacer, solo será viable en una cierta ocasión: cuando se tenga el dinero.

La condición económica como variable de medición del tiempo aparece entre los entrevistados andinos cuando se les pregunta cuánto tiempo se pretenden quedar en Sevilla, notando que su “tiempo” no es resultado de meses, años o estaciones, su tiempo se define por medio de cifras financieras puestas como meta de ahorro. Mientras estén reuniendo recursos, su estancia está asegurada, relacionando íntimamente el tiempo del andino irse de Sevilla con su capacidad de trabajo y ahorro, pues, cuanto más dinero se ahorra, menos tiempo se necesita.

Pero no siempre el “tiempo financiero” (o la “meta financiera”) representa una cantidad en dinero. También es común adoptar un objetivo concreto como una casa, un coche, un negocio para la familia o la facultad de los hijos.

Todavía no [cumplí mis metas en Sevilla]. No he cumplido una meta que he elaborado. Aquí tengo que trabajar y mantener 5 hijos, incluso 1 en la universidad. (...) Quería una casa y un coche cuando llegué y sigo buscando. (Entrevista 127 – ecuatoriana)

Los motivos de emigración más mencionados fueron la casa y el negocio propio, dos elementos que también supusieron sus necesidades financieras antes de migrar, porque la casa les quita el miedo del alquiler y ofrece la acogida segura para la familia, mientras el negocio ofrece la independencia y evita la amenaza al despido.

Aunque algunos impusieran a sus metas el plazo en años, el cálculo de los años se relaciona al periodo que ellos consideran suficiente para alcanzar los objetivos propuestos, mostrando que, aunque exista un plan de tiempo cronológico, la estancia se condiciona a la obtención de resultados económicos.

También es común ver que el plan de estancia pensado inicialmente termina por alargarse a lo largo de los años porque no se ahorra lo suficiente dentro del plazo que se ha aspirado, entonces les hace falta más “tiempo” (dinero) para poder volver a sus países<sup>7</sup>. El tiempo en años, por lo tanto, es apenas un límite imaginario de dinero convertido en tiempo, como muestra esa andina:

Quando llegué aquí dice 5 años, pero todavía no me hice nada. Hoy no tengo tiempo [definido para quedar]. (...) Queremos terminar de pagar la casa. Pedimos un préstamo para construir. Tengo 3 años y no hicimos nada. (Entrevista 115 – peruana)

La cuestión financiera es tan importante para los andinos que fue el propósito de sus migraciones<sup>8</sup> rumbo a Sevilla, reafirmando la fuerte presencia del tema en sus vidas. Además, la falta de recursos no es opción, sino que es el resultado de una debilidad económica que condiciona la vida de esos ciudadanos y que transforma las metas económicas en verdaderas estrategias de cálculo de tiempo. Como el tiempo económico asume relevancia frente al tiempo cronológico, este primero se transforma en un elemento característico de la cultura andina.

#### **6.1.4) Diferencias salariales**

Además de enfrentar la dificultad de conseguir un empleo en sus países, los andinos también sufren con la insuficiencia de los pagos que les impiden de cumplir sus obligaciones del mantenimiento familiar cuando están en los Andes, así, aunque estén trabajando, sus situaciones continúan siendo penosas porque sus condiciones de supervivencia continúan escasas.

---

<sup>7</sup> Es importante considerar que el inmigrante no vuelve sin lograr su objetivo para no asumir el sentimiento de fracaso tras invertir tanto tiempo, esfuerzo y dinero para dejar su país.

<sup>8</sup> Merece la pena destacar que ni toda emigración del mundo es motivada por cuestiones económicas, visto que razones amorosas, sociales, políticas y de guerrillas también producen desplazamientos alrededor del mundo.

En palabras de una andina:

[La desventaja de trabajar en Bolivia es] porque allá te esclavas de trabajar, trabajas pero te ganas muy poco, no te... la cosa es difícil... casi no te alcanza, mientras aquí trabajas y ganas más. (Entrevista 01 – colombiana)

La carencia de renta aparece como la queja más común entre los entrevistados andinos, revelando que su formación académica o profesional en sus orígenes no garantiza un buen nivel salarial, dándoles apenas más oportunidades de competir en el mercado, porque, en un sistema con poca oferta de puestos, quien trabaja ya es considerado afortunado, independiente del salario que conquiste.

En Sevilla, por más bajos que sean los salarios, se conquista el puesto de trabajo. Así, pues, ya existe una ganancia real, especialmente cuando se asocia la diferencia de divisas que multiplica el valor del Euro en las remesas internacionales.

La misma actividad se hace en ambas regiones al comparar una profesión concreta, pero con la ventaja de los pagos más altos en Sevilla<sup>9</sup>. De este modo, una trabajadora de hogar andina, por ejemplo, desempeña actividades muy semejantes de la sevillana, pero sin recibir la misma cantidad. Su trabajo manual en Sevilla puede compararse a los pagos de los cargos más altos en los Andes, llevando en cuenta que, aunque algunas actividades alcancen alto valor económico en Sevilla, el valor social sigue siendo inferior.

La desigualdad social andina, resultante de la estructura socioeconómica homogéneamente debilitada, atrae las empresas multinacionales rumbo a una mano de obra con bajo costo, fragilizando todavía más el tejido de los pequeños comerciantes que pasan a competir en desigualdad de condiciones.

Los altos precios de los productos en la coyuntura andina también hacen que los sueldos de la zona parezcan más bajos, sacrificando doblemente la población al unir

---

<sup>9</sup> Los sueldos levantados en esta investigación varían entre 600 y 1400€, siendo el promedio de 900€. Todos los entrevistados que mencionaron sus sueldos lo hicieron por iniciativa propia, con intuito de mostrar su ascensión económica, como manera de expresar su éxito – no era objetivo de la investigación preguntar o mensurar los pagos.

bajos sueldos y bienes caros, como por ejemplo, los medicamentos. Estos son tan caros que familiares de andinos mueren debido a la falta de tratamiento, situación que muestra un desequilibrio entre la matemática de recetas y gastos dentro de las familias, comprometiendo la propia subsistencia del grupo.

(...) Tienes aquí también servicio médico, igual las medicinas muy baratas, allá uuuuhhhh, en comparación con acá, sigue mucho más [cara]. [En Sevilla] es mucho mejor en todos sentidos (...). Allá no, en nuestro país todo es dinero, sino, ¡todo! No te puedes hacer, y decirte que no tiene a una medicina, que sea cara y no tienes, te tendrás que morir porque no tienes suficiente dinero (...). (Entrevista 84 – ecuatoriana)

Otra diferencia con respecto a la vida de los andinos antes de la emigración es la baja participación del Estado en la región que también está insertado en la restringida coyuntura económica. El Estado posee un reducido poder de inversión al compararlo al gobierno Español, lo que hasta cierto punto victimiza al Estado.

En Sevilla, el transporte público es de mejor calidad, la educación pública está más apoyada, la salud recibe subvenciones para abaratar costos de medicamentos, los familiares reciben ayuda financiera para cuidar a los otros familiares dependientes, etcétera; así resulta fácil entender la vida de privaciones en los Andes al unificar en una única economía: la baja participación del Estado, los altos precios de los productos y los bajos sueldos, resultando en un mantenimiento que hace que el sueldo no reste para otros gastos que no sean los existenciales, produciendo un rutina que lleva cada persona/familia a buscar por su cuenta su propia existencia.

Cuando el Estado asume una brecha, la familia (pobre o rica) encuentra más oportunidades de dedicar los recursos que son destinados a la educación/salud en diversión, cultura o cursos, convirtiendo el tiempo gastado en varios empleos (u horas extraordinarias en el mismo empleo) en momentos dedicados al ocio, a la familia o a las vacaciones – lo que influye directamente en la cultura y, consecuentemente, en la formación identitaria del pueblo.

La andina siguiente relaciona el pago de los estudios con los bajos salarios de su país.

La otra me iba a terminar, y yo estaba en la universidad, entonces con lo cual lo que yo me ganaba allí no me alcanzaba para mis estudios y los de mis hijas, y dije, bueno, he visto que todos se iban a España y dije, bueno, yo también me voy a España, será que allí eso está tan bien (...). (Entrevista 38 – boliviana)

Hay que destacar también que una remuneración adicional ofrece simplemente un poco más de lo mínimo para una familia en los Andes, para ayudar a comprar comida o medicamentos, mientras que para los sevillanos, la renta extra entra para cubrir gastos superfluos (como aparatos tecnológicos, cambio del coche o viajes por ejemplo), mostrando que el dinero y el poder de consumo establecen una relación estrecha con el estándar de vida de la población de cada región.

La diferencia económica es tan fuerte para los andinos, que en diversos momentos de sus discursos ellos repiten las circunstancias de sus países, midiendo la diferencia disfrutada después de la migración, porque a partir de ahí ellos pasan a conocer una sociedad menos desigual y prueban sus beneficios, revelando que, antes de emigrar, ellos no tenían una conciencia de la situación perversa de sus países porque ellos no conocían otras realidades que no fueran las suyas – pero es en Sevilla que ellos se dan cuenta de la dimensión de esa injusticia.

#### **6.1.5) Diferencias de jornada**

Aunque desempeñar determinado cargo al trabajar en los Andes suponga una satisfacción, los pagos miserables producen una rutina de muchas horas al día que agota a los trabajadores, con el agravante de ampliar las jornadas para subir los sueldos por medio de horas y servicios extraordinarios.

Mi mujer trabajaba de maestra (...) y pasa que ella allá en Bolivia trabajaba, en la mañana tenía un sueldo, en la tarde trabajaba y tenía otro sueldo, ella necesitaba dos sueldos para mantener la familia. (Entrevista 90 – boliviano)

El peor problema de las largas jornadas no es la rutina, son los exiguos resultados financieros obtenidos al sumar dos o tres empleos con objetivo de alejar la situación de exclusión. En numerosas ocasiones, es necesario privarse de la posibilidad de ejercer la profesión propia, dejando, de un lado, el “qué se hace” para priorizar el “cuánto se gana”, porque no hay como “darse al lujo” de escoger un trabajo, se trabaja donde se puede ganar dinero, aunque sea en una actividad ajena.

[Allá] era árbitro de fútbol profesional y era taxista. (...) El de arbitraje era los fines de semana y buscaba los recursos para pagar las deudas, (...) el endeudamiento fue tremendo a los 28, cuando ya salieron los niños y la casa. (...) Sí, exactamente [el taxi durante la semana y el arbitraje los fines de semana] (...). (Entrevista 94 – boliviano)

Justo en ese punto, cuando la economía informal y complementaria no renueva las “posibilidades”, la emigración emerge como alternativa.

[Allá ya trabajé] de todo: desde vender en un mercado... vendí ropa, mensajero de correo, he vendido papa. No era empleo fijo... yo buscaba. Comencé en un restaurante y seguía buscando otras cosas. (Entrevista 115 – peruana)

Una vez en Sevilla, los andinos no necesitan acumular empleos o trabajar más horas, resultando opcional querer o no ganar más, porque, si hay un objetivo financiero de volver a su país pronto o de cumplir alguna meta, ellos trabajan todo lo que pueden. En el caso contrario, no trabajan tanto: algunos andinos trabajan media jornada, diciendo, incluso, que “pueden” tener otro trabajo, señalando la posibilidad que les proporciona el territorio de acogida, sin obligarles a completar una determinada necesidad. Es común también ver a trabajadores andinos reduciendo sus ritmos de trabajo pasados algunos años de estancia, después de aprender que no es necesario tanto esfuerzo para alcanzar una condición de vida satisfactoria.

Una ecuatoriana describió cómo era su vida en Sevilla:

[Yo podía] desplazar[me] a 2 o 3 trabajos (...) [porqué] trabajo medio tiempo en la empresa, [entonces podía estar trabajando] a tarde en otro, [y también en el] fin de semana otro. (Entrevista 122 – ecuatoriana).

Tanto en Sevilla como en los Andes, la labor es agotadora. En Sevilla, por las duras actividades (pesadas y manuales), y, en los Andes, por las largas jornadas a las cuales se someten los trabajadores (incluso en más de un empleo). La semejanza está en que el trabajo en las dos regiones se asocia al aumento de la renta, o sea, que en los Andes la ampliación de las horas de trabajo se encamina a aumentar el salario y el trabajo de Sevilla también se tiene la intención ganar más.

Lo que difiere es el sistema económico de cada país. En los Andes “tal vez” se ofrece un nivel mínimo de vida, mientras que en Sevilla se logra una cierta garantía de un sueldo digno para sus habitantes, por tanto, el trabajo en las dos localidades es agotador, pero uno con oferta de un sueldo equitativo y otro revelando una injusticia con su población, evidenciando la desigualdad entre los dos mundos.

#### **6.1.6) Contratación, discriminación y valoración de los andinos**

##### **a) La contratación por parte de los empresarios**

Los empresarios no manifiestan ningún tipo de recelo con respecto al trabajador extranjero. Los contratan porque son las opciones que el mercado ofrece ante el capital que disponen, indiferentemente del origen del que vengan. Como prácticamente no hay españoles postulándose para los trabajos más duros, la contratación de un extranjero termina siendo muy común.

Dentro de los perfiles profesionales encontrados, el empresario busca aquellos que más se adecúan a sus necesidades, basándose en criterios de experiencia previa, de conocimiento sobre el trabajo, etc. Estos criterios son evaluados a través de los currículos. En una etapa posterior, se valora la empatía, el trato, la forma de portarse, la vestimenta, etcétera, al igual que ocurre en una selección laboral cualquiera.

Un contratante sevillano describió cómo busca a sus empleados y cuáles son sus criterios:

No busco un español o alguien de un país cualquiera, depende de la persona, si sale ella, busco otra persona cualquiera, que me haga las cosas y punto, que no sea muy rara. (Entrevista 108 - empresario sevillano)

Las recomendaciones de personas próximas son la forma más habitual de tener referencias en una contratación. Un amigo, vecino o pariente, por estar cerca del contratante, recomienda a aquél que busca el trabajo – estrategia esta que funciona principalmente con quien tiene prisa para contratar y no desea enfrentarse a todos los trámites que implican los servicios contratación. Lo habitual es hablar con personas próximas hasta que alguien le indique una persona para el cargo.

Aunque los empresarios no diferencien sus empleados por origen étnico, ellos reconocen las diferencias entre unos y otros a la hora de contratar, pues saben que los extranjeros requieren una atención especial con respecto a los documentos de contratación (que se relaciona directamente con el permiso de estancia en España) y que para contratar a los autóctonos el proceso es menos burocrático.

El dueño de una cafetería relató cómo fue su experiencia de contratación:

No, no he elegido, fue lo que apareció. Buscaba a una persona y una amiga me lo indicó, no fue una opción mía. (...) [El problema que ellos tienen es] para arreglar los papeles, el contrato es más complicado para ellos. (Entrevista 34 – empresario sevillano)

Bajo la óptica de los empresarios, todos los trabajadores son iguales a la hora de trabajar, principalmente porque la propia falta de opción a la hora de escoger, no les brinda muchas oportunidades para elegir a un sevillano.



## **b) La discriminación y la valoración positiva en el trabajo**

Dentro del contexto de inmigración se encuentran situaciones repetidas, siendo las más comunes: distinción de trato entre extranjeros y autóctonos, agresiones verbales, imposición de trabajo más duro al inmigrante, maltrato psicológico (censura a todo y cualquier trabajo realizado como si la persona fuera incapaz de realizarlo, por ejemplo), falta de apoyo en la enseñanza de actividades y nerviosismo acentuado en el trato.

Algunas situaciones también son difíciles de identificar, porque los inmigrantes son víctimas de un juego poco claro que les atribuye condiciones de trabajo más complejas, justo para dificultarles el desarrollo de las funciones.

Hay algunos que no te dan mucha entrada. (...) Uhh, mal, mal, parecía que [el compañero] se estorbaba, o sea, que les molestaba la presencia de mi hermano y le tocó, justo llegando le tocó (...) y él ha sufrido en diferentes grados y sin saber (...). (Entrevista 41 – peruano)

La discriminación no es común, pero suele ocurrirle a algunos de ellos y tienen básicamente su origen en dos grupos: los compañeros y los encargados directos, que son aquellos que se relacionan directamente con el andino.

A pesar de existir esta diferenciación por parte de los compañeros, los contratantes evalúan muy positivamente al trabajador andino creando, en este trabajador, un sentimiento de orgullo por el reconocimiento recibido con su esfuerzo. Del mismo modo que valoran a los andinos, son valorados por ellos, creando una buena correspondencia entre los dos colectivos.

Aquí se vio un caso de la valoración del empresario:

De las personas que he tenido de Perú, pues han sido personas muy honestas y muy trabajadoras. (...) ¿Un punto positivo [del andino]? ¡Hombre! Que no te diría uno, varios, ¿no? Vamos, uno solo que son gente empeñados todos, por lo general también son responsable (...). (Entrevista 54 – empresario sevillano)

Pero ¿por qué un inmigrante es supervalorado por su contratante y minusvalorado por sus compañeros y superiores directos? La respuesta se encuentra en la relación cautivada por cada grupo. El inmigrante andino es valorado positivamente por los empresarios porque se dedican mucho al trabajo, hace bien sus labores, son responsables y tienen muchas ganas de trabajar porque su estancia en Sevilla tiene el objetivo de ahorrar dinero (a través del trabajo). Por otro lado, los inmigrantes están masivamente presentes en los sectores de servicio, dando la sensación de que los puestos anteriormente ocupados por los autóctonos fueron, al paso del tiempo, siendo ocupados por los inmigrantes, quitándoles su propio espacio<sup>10</sup>.

El sentimiento de amenaza extrajera ocasionada por la presencia de los andinos no es compartido por los empresarios porque ellos no disputan espacio con los trabajadores inmigrantes, puesto que existe una diferencia entre sus niveles laborales. Mientras sevillanos (empleadores) y andinos (empleados) sean desiguales, la relación va bien, pero cuando son iguales (empleado x empleado), las diferencias emergen. Es decir, cuando compiten por el mismo espacio, son perniciosos, pero cuando están para servir, son beneficiosos. Para los compañeros que están a sus lados, la sensación transmitida por la inmigración no es de “compartir” espacio, es de “disputar” espacio.

---

<sup>10</sup> En uno de los capítulos anteriores se mostró que los inmigrantes no quitan los puestos de los autóctonos porque en Sevilla el sector que ellos ocupan fue rechazado. El desempleo para los sevillanos se centra en otro nivel.

## **6.2 – La cultura en el trabajo**

### **6.2.1) La cultura laboral andina**

#### **a) La dedicación excesiva al trabajo**

Se encontró, en Sevilla, una característica muy diferente del trabajador andino, que es la dedicación excesiva al trabajo. Los andinos rebasan su jornada laboral más tiempo de lo habitual, realizándolo sin aparente molestia, pues dedicar más horas es una costumbre bastante común en sus países de origen, llegando a las 10, 12 o 14 horas de trabajo por día de forma rutinaria; aunque existiera una jornada más corta “teóricamente” determinada, cómo dijo el andino siguiente.

[En Perú, en] general, se trabaja 12 horas, 14 horas de trabajo. Y aquí en España mi horario es de 12 a 4 de la tarde y entro a las 8, 8 y media de la noche hasta las 12, entonces son 8 horas exactamente. (...) [Este horario de Perú] es ilegal, lo que pasa es que es la necesidad, en la práctica se trabaja. (Entrevista 09 – peruano)

Como el andino está en Sevilla únicamente para trabajar, la importancia y la centralidad del trabajo en su vida es más evidente pues, como no hay una actividad adicional que ocupe su tiempo y desvíe su atención, la dedicación excesiva al trabajo es asumible e, incluso, hasta deseada, pues supone una subida importante en sus niveles económicos. Por ello, se disponen a trabajar en exceso, porque saben que van a recibir más, ahorrar más y enviar más, despertando su interés por cualquier actividad que le ofrezca una mayor rentabilidad.

La fórmula es universal: trabajo es igual a dinero. Además, el motivo de su estancia en el extranjero es el capital, es decir, ahorrar para sacar el máximo provecho del tiempo. La inmigración tiene un aspecto de provisionalidad, de ser algo momentáneo, lo que significa que, cuanto más trabajo tengan, menos tiempo necesitarán fuera de sus países, teniendo en cuenta que el trabajo es el instrumento que permitirá el acceso al capital.

Ese contexto transforma la idea del “tiempo es dinero” en “dinero es dinero”, pues no importa cuánto “tiempo” de sus días van a “perder” para ganar 10€, lo que importa

es cuántos “10€” se sumarán a sus cuentas al final de cada mes, haciendo que todo “tiempo” dedicado a cualquier trabajo compense.

El sevillano, por otro lado, no se somete cualquier tipo de actividad pues su tiempo también es compartido con la familia, los amigos, el ocio, el descanso y su comodidad, bajando el nivel de prioridad que el trabajo ocupa en su vida. Por tanto, la recompensa para perder una noche o un fin de semana trabajando ha de ser más que satisfactoria para que le merezca la pena tal esfuerzo.

La cita siguiente relata la experiencia de un empresario andino al intentar contratar funcionarios para su restaurante.

El español no quiere trabajar los fines de semana, no quiere trabajar muchas horas, o sea, ya están, el, el, el tipo de vida, digamos, la calidad de vida aquí en España es muy alta, entonces nadie quiere su trabajo. (Entrevista 12 – empresario andino)

El otro aspecto que influye en la entrega del andino a sus actividades laborales, es la creencia que darse al trabajo es importante para crear una imagen positiva frente al contratante.

#### **a.1) El control a través de la imposición del poder**

Concientemente contentos y inconcientemente controlados, estos andinos reproducen lo que escuchan sobre el perfil andino. Les gusta oír la valoración positiva sobre ellos cuando los empresarios les dicen que son buenos trabajadores, que lo hacen con empeño, que se entregan todo lo que pueden y que se aplican al trabajo. Estas frases funcionan como una verdadera palanca motivacional para entregarse a las tareas.

Una peruana dijo: “la mayoría trabaja, son buenos trabajadores, así nos cuentan” (Entrevista 50 – peruana), mientras otra boliviana también añadió: “acá los

españoles, sevillanos, lo que usted quiera, nos quiere mucho a los latinos, porque sabemos trabajar y somos muy honrados” (Entrevista 37 – boliviana).

Estos individuos ven sus comportamientos legitimados de manera que les conducen a aceptar y reproducir las costumbres a las que aspiran sus contratistas, generando, además, la creencia de que esas actividades son “lo correcto” sin darse cuenta del poder subjetivo ejercido por sus jefes. Los patronos manejan, por tanto, un conjunto de valores que son asimilados por los trabajadores (a favor del empleador) a partir de su situación de necesidad y vulnerabilidad como asalariado, pues la simple sensación de amenaza del desempleo ya es motivo suficiente para que se produzca un esfuerzo adicional en la línea que espera el jefe. Este hecho es contemplado como una forma de coerción subliminal hacia el trabajo súper-dedicado.

### **a.2) La imagen del ‘buen trabajador’**

La cultura laboral andina cultiva una imagen de “buen trabajador” que, como héroe, crea el personaje del trabajador ideal (de acuerdo con los intereses de la empresa), despreciando y eliminando cualquier sentido legítimo que pueda originarse del propio individuo.

La cultura del trabajo de estos trabajadores está totalmente tomada por las tramas mercadológicas y capitalistas, generando el ciclo perfecto para la perpetuación de los héroes, anulando sus concepciones de la condición de “trabajadores” para apoderarse de la posición de un recurso productivo, sin darse cuenta del proceso que absorben a lo largo del tiempo y del favor que obsequian al empleador.

Los andinos parten de una creencia de que, para ser bueno, el trabajador necesita avanzar sobre las obligaciones habituales del cargo, ofreciendo a la empresa el máximo resultado, lo que significa que, cuantas más horas y actividades el empleado desarrolle, mejor será su evaluación (y, principalmente, su autoevaluación), transformando los “beneficios adicionales” producidos en un instrumento de análisis del trabajo – como fue el caso del trabajador andino en la

próxima cita que no disfrutó de sus vacaciones, no las cobró y se decía feliz en su trabajo en Sevilla, demostrando que es el propio andino el que espera ver en los demás esta personificación del héroe.

[Clasifico mi trabajo como] de mejor para arriba (...). [Lo que menos me gusta es que] no tengo vacaciones, pero bueno, tengo, pero no las cobro. (...) Yo creo que sí, yo creo que sí[, que los españoles de mi trabajo las tienen]. (Entrevista 42 – boliviano)

Tal hecho reinicia el ciclo de la imagen de la devoción exacerbada y compara a unos y otros a la hora de trabajar, haciendo de esta comparación una forma de transmitir la cultura e incorporar tal comportamiento.

Obviamente este fenómeno sobrepasa a los empresarios<sup>1</sup>, pues los andinos están dispuestos a ganar lo mismo para dar más, estando siempre disponibles para “echar una mano”. Además, la disponibilidad de “ganarse una pasta” en los trabajos fuera del horario también es vista como una seguridad para el empleador, pues cualquier necesidad emergente es fácilmente atendida por el andino, lo que, de cierta manera, le aporta confianza. Así, siempre se tiene la seguridad de saber que hay un trabajador libre e interesado en suplir las eventualidades.

(...) Todos los favores que yo le pido están cumplidos al momento.  
(...) A parte de eso, es que está disponible siempre, entonces es una persona que se puede confiar muchísimo en ella para cualquier cosa, ¡vamos! Lo mismo para que... ¿Puedes? “Sí, puedo”. Y bueno, pues eso te da una cierta tranquilidad, ¿no? A parte de que se ve que es honrada hasta que se harta. (Entrevista 33 – empresaria sevillana)

A los andinos no les importa trabajar más si al final van a ganar más, porque sus estancias en Sevilla tienen el objetivo de trabajar y ahorrar. Y tampoco les importa ayudar en algo, si al final se sienten valorados por sus jefes.

---

<sup>1</sup> La valoración del trabajador andino también es abordada en el capítulo sobre “el trabajo de los inmigrantes”, en el apartado que trata sobre la discriminación dentro del ambiente laboral.

### **a.3) El reconocimiento de la plusvalía**

Cuanto más fiel sea a los intereses del empresario y de la empresa, más es valorado el trabajador, elevando la plusvalía al mismo nivel de apreciación de los atributos profesionales y técnicos en la evaluación del empleador. De parte de los andinos, ellos quieren ser fieles y quieren que su “fidelidad” sea evidente, para que vean su esfuerzo, pues así refuerzan rápidamente el sentimiento de orgullo que reafirma su plusvalía, teniendo en cuenta que, si sus acciones están estimadas positivamente, significa que el trabajo sigue en el camino correcto.

Otra manera por la que una persona (cualquiera) puede realizar una autoevaluación positiva es la desvalorización del otro con quien se compara, entonces los andinos tachan a los sevillanos de malos trabajadores para que, en contraste, su plusvalía sea destaque.

Y si los sevillanos no aportan plusvalía, resultan ser ellos son los malos trabajadores; observando, obviamente, que la visión del sevillano respecto del concepto del “buen trabajador” se aleja bastante de la perspectiva andina.

En sevillano es mucho más, más flojito, más bajo, más, más relajado en su trabajo. Nosotros somos más para el trabajo, más activos. Y trabajos, trabajos que ellos no lo aceptan, no podemos [negar] (...). Hay mucha gente hoy día que está en la casa y quiere estar ahí [trabajando]. (Entrevista 67.1 – ecuatoriano)

El trabajador que respeta su horario de salida y que no ofrece ese *plus*, es un mal trabajador en los Andes, oponiendo lo que ocurre en Sevilla, pues los sevillanos ven el hecho de rebasar la jornada como una incapacidad de cumplir con sus obligaciones durante su horario de trabajo, lo que sitúa al andino como mal trabajador, mostrando que las diferencias que cada región desarrolla a lo largo del tiempo acuerda con sus vivencias locales, asumiendo realidades y convicciones peculiares en cada una.

Aquél que entra tarde en el trabajo en los Andes, por ejemplo, intenta justificar su retraso creando una serie de excusas por la falta cometida, con la intención de evitar

que su imagen sea degradada en la mente del jefe, protegiendo, por medio de esa “capacidad inventiva”, el conjunto de valores y creencias que le aporta la plusvalía a la hora de establecer una imagen profesional. Si se produce un retraso por un motivo banal, se le puede asignar la imagen de perezoso, degradando del perfil del buen trabajador que tanto le interesa mantener.

Digamos que [el andino] llegué más tarde, tenemos la capacidad de inventar la cosa porque te quedaste dormido, o te acostaste más tarde de lo debido, o se te olvidó colocar el despertador, la capacidad inventativa, de inventar algo así para no salir del paso. En cambio aquí el español no. Yo digo y ya me ha pasado, pues decía: “perdona, me quedé dormido” y ¡ya está! (...) Nosotros no, somos más así un poco: “que se me pasó el bus, que pinchó mi, la rueda del coche, que justo cuando salí la llave desapareciera y no pude cerrar la puerta”. (Entrevista 30 - empresario andino)

Cuando el trabajador andino hace menos (menos comparado con el nivel de actitud que requiere la plusvalía), su actuación es desestimada ya que, en el caso de que haya dos trabajadores (uno que llega tarde y otro que llega temprano), el que llega tarde está amenazado si hubiera alguna incertidumbre respecto a la permanencia en el puesto – como sucede en la situación del funcionario que “pierde tiempo” tomando el café por la mañana. Si uno sigue trabajando sin parar (ofreciendo el plus), todos deben seguir el mismo patrón de entrega y nadie busca la pausa del café. Ese es el motivo por el cual los andinos construyen y estiman la imagen del súper-trabajador capaz de generar súper-beneficios a la empresa, porque, aunque toda esa dedicación perjudique su vida privada, lo “cierto” es ofrecer más.

#### **a.4) El miedo al despido y al desempleo**

Ante el temor de perder el puesto, el trabajador ofrece la plusvalía al empresario pues cree tener apenas dos alternativas existentes: o se ofrece la plusvalía o se corre el riesgo de perder el empleo. Esa inseguridad produce en el individuo una súper-valoración del puesto de trabajo (pues se sabe la dificultad de conseguir y mantener un empleo) y le pone en situación de plena vulnerabilidad frente a las imposiciones del contratista, configurándose esta inseguridad laboral como un



mecanismo constante que controla el subconsciente e impulsa la conducta de la plusvalía. Además, encuentra respaldo en el sistema andino que permite la ejecución de fuertes mecanismos de control basados en el miedo.

Tal hecho aparece para los empresarios como una característica andina que muestra un individuo que aprecia más lo que tiene, dejando claro que el sacrificio empleado en sus pocas conquistas está ligado a su forma de ser. Tanto es así que empresarios y andinos ven como un factor cultural diferencial andino, la necesidad de trabajar. Como dijo un empresario sevillano, ellos “son más amables por las costumbres y las necesidades. Aprecian más lo que tienen. Aquí lo valoran menos porque consiguen las cosas más fáciles y se tienen de todo” (entrevista 34 – empresario sevillano).

Todas las características culturales andinas se relacionan con el elemento que origina su comportamiento y que recae sobre sus costumbres: la debilidad económica. Esa afirmación es señalada por los propios trabajadores andinos, incluso en el momento que confiesen que quieren dejar sus trabajos sin poder.

#### **a.5) El comportamiento del necesitado**

Reconocerse como necesitado significa que, en pleno uso de sus sentidos y facultades, los andinos reconocen conscientemente en sus actos su comportamiento como necesitados. De este modo legitiman su condición bajo la óptica típicamente capitalista, partiendo del presupuesto de que ellos necesitan más el trabajo que el trabajo a ellos, infravalorando su situación siempre que comparada a la posición del empleador.

El interés del andino a la hora de trabajar significa, para quien lo contrata, como una motivación más, como si él siempre estuviera animado para trabajar, aunque los empleadores reconozcan que su proactividad es resultado de su estado de necesidad, que es lo que efectivamente les “motiva”. Y ese estado de necesidad se puede observar en las palabras de un contratante sevillano:

Claro, la cultura es totalmente diferente, quizás no les importa tanto echar más horas, están, porque están más necesitados... Y se les importa, no lo dicen [risas]. (...) Yo me imagino que quieren labrarse un futuro de aquí en España y ellos están más necesitados en este aspecto, en ganar más dinero. (Entrevista 34 – empresario sevillano)

Pese a que el andino no es tan vulnerable en Sevilla, su sentir es que todavía se refiere a un trabajador expuesto a los aspectos macroeconómicos adversos, haciendo que sus reacciones vayan concordantes a sus sentimientos sin que, necesariamente, esas sensaciones contemplen su realidad.

Otro aspecto interesante gira en torno a la centralidad que el trabajo ocupa en la vida de las personas, sean ellas andinas o no. Es el trabajo lo que les ofrece el acceso a comprar en el mercado, a vestirse, a tratarse con medicamentos... si no hay trabajo, no hay mercado, no hay ropa, no hay estudio, no hay alquiler, no hay hipoteca y no hay ocio. Si el trabajo asume tanta importancia en la vida de las personas limitando sus condiciones básicas, es natural que su relevancia sea proporcional a su posición.

La plusvalía como marca cultural andina (¿o mercancía cultural?) surge cargada de un sentimiento de incertidumbre laboral, con la creencia de que siendo buenos trabajadores (“buen trabajador” desde el concepto de la plusvalía) su puesto es mantenido, como si el “beneficio” de tener un trabajo tuviera un precio y ese costo estuviera reflejado en la actitud de la plusvalía.

#### **a.6) El trabajador multitarea**

Además de las horas adicionales que están acostumbrados a dedicar al trabajo, la plusvalía del andino también se vincula a la actividad que desarrollan, porque ellos no sólo rebasan su jornada sino que realizan otras funciones que no corresponden a su puesto, generando así un perfil de trabajador “multitarea” o “polivalente” que, más allá de ocuparse de sus funciones, también agrega tareas extras a sus rutinas laborales para agradar a los jefes.

La andina de la cita siguiente muestra su predisposición a múltiples tareas.

Si yo estoy consiguiendo hacer un trabajo y a mí me dicen: “¿tu sabes hacer tal cosa?” Y yo digo: “no, pero yo aprendo”, me entiendes? “Yo aprendo rápido”, eso no pasa nada, ¿me entiendes? En cambio ellos no, ellos hacen lo de puesto y no hacen nada más, son perezosos también, pero solo españoles, no, casi, los españoles sí son perezosos, sí, sí, ellos, por ellos se quedaban tomando su cervecita ahí en la playa y en el paro... ¡es la verdad! (Entrevista 80 – colombiana)

Si esos inmigrantes son, por ejemplo, albañiles, entonces pueden realizar cualquier otra actividad de construcción que le interese a la empresa, mostrando que ciertas disfunciones en sus actividades contractuales también son una pieza que compone la plusvalía andina, es decir, ejercer otra función que no es la de su contrato (y, por lo tanto, no le corresponde), también es una manera de ofrecer el plus andino.

Cuando la situación económica es frágil, el empresario va exigir su rentabilidad y, si no puede aumentar sus ganancias (porque no hay quien pague el precio más caro), va a exigir más de sus empleados y va a exigir que hagan más actividades por menores recompensas. Resulta que la hegemonía dominante del capital ve en el seno de los frágiles el nido para apoderarse de su identidad.

#### **b) La lentitud del trabajador andino**

Según los sevillanos (y principalmente los empresarios), los andinos poseen un ritmo menos acelerado de trabajo, lo que les asigna el estigma de la lentitud como su característica particular. Los propios andinos reconocen esa diferencia de ritmo respecto de los autóctonos sin admitirla como una “lentitud”, pero señalando el otro lado de la historia, o sea, están de acuerdo en que el trabajador sevillano es más rápido.

Reconocerse como lento significa aceptar su inferioridad ante el otro, convirtiendo esa diferencia en una cualificación negativa, que infravalora al “lento” como alguien

que necesita más tiempo de lo habitual para realizar sus funciones, mostrando así su ineficiencia.

En la cultura de la plusvalía, esa es una característica totalmente rechazada, pues, como nadie quiere reflejar la imagen de la ineficiencia, nadie admite la lentitud como un aspecto de su cultura, prefiriendo calificar a los sevillanos como apurados o espabilados, como si estos últimos fueran los que estuvieran fuera de la normalidad.

Sigue una descripción de un andino sobre el comportamiento del sevillano.

Ah bueno, la, la, la, quizá la prisa con, del trabajo de aquí. Hace los trabajos rápidos, con prisa de quererse todo muy, muy rápido, prisa que tienen para hacer las cosas. Donde yo trabajaba [en mi país] no [era así], o sea, había... tenías que hacer algo, pero no era... por lo menos conmigo no tenía esa desesperación de hacer las cosas, de ser muy urgente, pero no era tan estresado la forma del trabajo. (...) Yo creo que es general, o sea, de todo, la empresa, los compañeros, la sociedad igual, todo el mundo. (Entrevista 57 – peruano)

Esa particularidad que diferencia a los dos colectivos se fundamenta, una vez más<sup>2</sup>, en la concepción del tiempo que cada uno posee, pues, dentro del trabajo y al contrastar las experiencias y contextos territorializados, cada uno hace uso de su tiempo acordando con sus expectativas, ajustando su conducta a su entorno laboral y a lo que ellos creen ser importante. Así, el “poder de control” ejercido por la cultura de la plusvalía domina los trabajadores y sus relaciones con el tiempo a la hora de desempeñar sus actividades.

Esa lentitud es consecuencia de largas jornadas a las cuales son sometidos los andinos en sus países de origen, momento en que el propio andino controla su velocidad para aguantar la rutina masiva y para, en paralelo, no dejar de ofrecer la plusvalía (o al menos no trasparecer que está dejando de ofrecerla). Así, ellos realizan sus tareas de forma más moderada y, al final de la jornada, terminan dedicando más tiempo a la empresa, brindando la empresa con el plus que excedía su horario contractual.

---

<sup>2</sup> El principio del capítulo denominado “Presentación y análisis de datos” también trajo, en paralelo a otras cuestiones, el tiempo controlado por las limitaciones financieras.

La dedicación a actividades variadas (trabajador multitarea) también entra como componente de la cultura de la plusvalía, pues, si se desvían de sus funciones, naturalmente tardan más en terminar lo que les corresponde. Es necesario entender que existe, además, una dependencia de las horas extraordinarias como estrategia para aumentar la renta mensual, porque si trabajan más, ganan más y, sobretodo, son más valorados, entonces van a otras funciones para responder a todas esas cuestiones colectivamente.

En cuanto a los sevillanos, su relación con el tiempo es diferente porque su horario de trabajo está determinado, respetado, y ellos necesitan cumplir con sus obligaciones dentro de la jornada establecida. Si al final de las 8 horas de trabajo hay que terminar de construir la pared de una casa, se pone en marcha un elevado ritmo de trabajo para presentar los resultados esperados al final del plazo fijado, consignando un sentido de responsabilidad a los trabajadores que aumenta la velocidad y la cantidad de las actividades desarrolladas en un corto periodo.

La estabilidad económica y el poder de imponerse frente a las exigencias del empleador, confieren a los sevillanos el “poder de decidir” sobre los límites de su plusvalía y exposición laboral. Sin embargo, como los andinos no poseen esa alternativa, no les queda otra opción sino ofrecer “lo que pidan” (¿o mandan?), pues la falta de costumbre de una jornada con hora para finalizar causa extrañeza (lo que ocurre al experimentar el patrón de trabajo sevillano), no solamente por el rígido horario de entrada y salida, sino por todo el ritmo que deben seguir para concluir sus actividades diarias.

Lo que se garantiza desde las dos experiencias es que la lentitud andina o la rapidez sevillana no representan una ventaja o desventaja para ninguno de los grupos, pues ambos cumplen debidamente con sus obligaciones<sup>3</sup>, pero cada uno a “su tiempo”, reflejando cada cultura laboral su origen, manejando el tiempo de diferentes maneras, con distintas interpretaciones y experiencias históricas y simbólicas – esta es una afirmación de los propios contratantes y compañeros sevillanos, que dicen que los andinos “son diferentes, pero, no hay malos o buenos, [sino que] son distintos en mentalidad” (Entrevista 40 – empresario sevillano).

---

<sup>3</sup> Merece la pena recordar que el trabajo del andino es muy valorado por los empresarios.

Ese ritmo de trabajo que aflige a los andinos al llegar a Sevilla trae consecuencias que van más allá de una barrera para la adaptación. La velocidad del trabajo afecta primeramente a los trabajadores sevillanos, que psicológicamente se muestran fragilizados con la sobrecarga de responsabilidad que reciben, en virtud de la presión para desempeñar sus funciones dentro del corto plazo instituido, contaminando a todos sus compañeros con su nivel de estrés.

El ritmo de trabajo acelerado influye directamente sobre la forma de vida de los sevillanos condicionando la cultura del trabajador, de la empresa y de la sociedad. Esto hace que el sevillano hable más rápido y sea más directo a la hora de solventar un problema (para tener una solución inmediata), imprimiendo un sentimiento de urgencia que parece nacer con el sevillano, lo que termina dando una interpretación de personas brutas y bruscas a la hora de expresarse.

Ese escenario se elucidó con una sevillana que era compañera de trabajo de una andina, que dijo que “aquí la característica urgencia tienen más importancia que allí” (Entrevista 15 – sevillana compañera de trabajo).

En este análisis sobre la lentitud, se observa también en que el sistema laboral andino cobra del trabajador una plusvalía que se basa en una dedicación visible, o sea, que además del resultado se valora la **imagen** que el trabajador transmite.

Como el hombre en la posición de recurso productivo es un servicio, y el servicio es intangible, no hay como controlar su entrega<sup>4</sup>, entonces lo que hace el andino es intentar construir una imagen para “tangibilizar” y, consecuentemente, crear valor para su trabajo. De otro lado, están los sevillanos que se esfuerzan únicamente para llegar al resultado, sin preocuparse en aparentar ser un “buen trabajador”, por lo menos no dentro de esa concepción de la plusvalía andina.

Resulta que para los andinos, los sevillanos son muy agobiados y estresados, para los sevillanos, los andinos son muy tranquilitos.

---

<sup>4</sup> El elemento tangible es el resultado del trabajo, lo que se obtuvo con la mano de obra aplicada, que puede ser una cantidad de piezas producidas, por ejemplo.

### c) La sumisión andina

La sumisión<sup>5</sup> está encuadrada dentro de las cualidades del “empleado fiel” como reflejo de la atención de los andinos a los objetivos de la empresa, pues son empleados que están “comprometidos” con el trabajo que realizan siendo, por tanto, un atributo de valoración y refuerzo de la sumisión andina.

Siempre intento me gustar el trabajo, no soy como los sevillanos. (...) Está bien atender la gente, los extranjeros son agradecidos, los españoles no. [Es] igual dentro del trabajo, pero soy mejor que los otros y se nota el trato. (Entrevista 136 – colombiano)

Como son los andinos los que siempre están dispuestos a hacer lo que sea, son ellos quienes realizan las tareas cuando los sevillanos se niegan. Pero ¿por qué realizar una tarea que el sevillano, su compañero de trabajo, ha rechazado? Porque existe una previa aceptación de todo lo que se les impone, que es el sentimiento que trae consigo la plusvalía.

Los contratantes y los andinos reconocen la “sumisión” como un perfil del trabajador dedicado, obediente y respetuoso con su puesto, de manera que, aunque la actividad no les corresponda, ellos siempre proceden con las tareas a las cuales les han adjudicado, cumpliendo las determinaciones.

En los Andes, las condiciones de trabajo son impuestas por los empleadores que dictan la hora, el salario y lo que deben hacer los contratados, condicionando los andinos dentro de esa falta de negociación, y, aunque haya la posibilidad de conversación sobre el trabajo, los trabajadores no negocian porque esto no pertenece a su cultura, quedándoles el simple hecho de aceptar o no el trabajo “propuesto”.

Aunque en Sevilla ya no haya una sensación de amenaza (despido), los andinos siguen manifestando su sumisión a causa de alguna necesidad: de ahorrar, de

---

<sup>5</sup> Para el andino no es una sumisión, sino un comportamiento diferente del sevillano, como una característica de un grupo que “tiene ganas” de trabajar, pero que también se muestra “servicial” – aunque esa palabra no resultara muy agradable para todos aquellos que la mencionaron.

mantenerse, de legalizar su situación en España u otra cualquiera, anidando en su conciencia determinados valores propios del sentimiento de personas necesitadas, que se reproducen en todos los escenarios de la vida de estos individuos.

Hay que destacar que la sumisión existe porque la desigualdad ofrece poder al que está arriba sobre aquél que está abajo, derivando sistemas de jerarquización social que sobrevaloran el capital y desvaloran el elemento humano en las relaciones laborales andinas.

De esa manera la servicialidad se perpetúa por medios de dominación económica que históricamente garantizaron su mantenimiento a través de un intercambio de experiencias entre las nuevas generaciones (que adentraron el mercado de trabajo, recibiendo la cultura) y las que allí estaban hace años (transmitiendo la cultura). La superposición de la zona dominante sobre la dominada muestra su rastro desde la colonización (española en los Andes) hasta la actualidad<sup>6</sup>.

De otro lado, ya centrado sobre las tendencias actuales del trabajo neoliberal, donde la riqueza construida es la fuente para la medición del éxito capitalista, el andino sufre con la ideología dominante; primero por provenir de un país dotado de menor poder económico y, luego, por llegar a Sevilla motivado por su debilitada situación financiera en origen. El hecho de venir de una región económicamente inferior, con una condición laboral inferior, legitima las relaciones sociales de inferioridad y superioridad.

Todo esto hace que se conserven los medios de dominación y el andino se entierre cada vez más en la desigualdad que afecta su sentimiento, llevando la sumisión desde las actividades que desarrolla, hasta la forma en la que el trabajador se porta dentro y fuera del trabajo.

La sumisión, en cuanto aspecto cultural andino, nace de la unión entre el auténtico estado de necesidad (necesidad objetiva) y el sentimiento de necesitado (necesidad subjetiva), o sea, del estado pleno de vulnerabilidad vivenciada en los Andes. Es

---

<sup>6</sup> La cicatriz de la dominación española es fácilmente visible en la preminencia del idioma español en los Andes.



necesario un tiempo para que el andino asimile que su condición de trabajo en Sevilla no corresponde a la de su país de origen, para, a partir de esa toma de conciencia (que requiere un tiempo de adaptación), reconstruir paulatinamente su posición sociocultural.

La “imposibilidad” de negociar condiciones de trabajo es la marca de su subordinación y está conformada en su cultura<sup>7</sup>, puesto que ellos sólo aprenden a debatir a partir del momento en que encuentran más condiciones en el mercado laboral y experimentan la posibilidad de decir “no”, obligando al contratante a abrir el diálogo para ajustar los términos de la contratación; de ahí que la característica dinámica de la cultura favorece, poco a poco, la adaptación a la nueva realidad.

#### **d) La gratitud andina**

A pesar de padecer de insuficiencia financiera, los andinos son muy agradecidos por todo lo que poseen (aunque ese “todo” sea casi “nada”), valorando positivamente el hecho de trabajar, de tener un local para dormir, un alimento para comer, un techo para abrigarse y todo lo demás que parece ser requisito mínimo a la subsistencia humana. Son agradecidos también por no sufrir discriminación en Sevilla, como si su situación fuera privilegiada (frente a aquellos que son discriminados), y por ello agradecen a Dios la “bendición” recibida, sintiéndose verdaderamente afortunados por no tener que enfrentarse a conflictos laborales, como si trabajar sosegadamente fuera una dádiva divina que contemplan personas selectas en el mundo.

Ser bien tratado debe ser lo normal y, como normal, no se debe agradecer, porque no se está recibiendo nada en especial. El maltrato es lo que demuestra una condición adversa, por tanto no hay motivo para sentirse beneficiado de una

---

<sup>7</sup> Es como la costumbre de negociar o no el precio de venta de un producto. Durante la investigación de campo se observó que los extranjeros presuponen una negociación antes de vender sus productos en los mercadillos sevillanos. Esto conlleva a dejar un margen sobre el precio para que durante la venta se pueda negociar el valor final. En ese mismo ambiente, los sevillanos establecen un precio único (que es el primer precio dicho cuando alguien se lo pregunta) y los compradores deciden si compran o no. Pasa que en los Andes los empleos son como los productos de los sevillanos en los mercadillos, es decir, ellos no ofrecen negociación, o se acepta el empleo tal como se lo presenta, o no se trabaja.

situación adecuada/normal – y este mismo sentimiento de gracia es ampliado a diversos otros contextos de la vida andina.

Un ejemplo claro de este comportamiento está en la cita del trabajador andino (abajo), que agradece a Dios el hecho de que, en su accidente laboral, no haber sufrido una fractura de hueso, olvidando que el propio hecho de accidentarse en el trabajo ya representa una desgracia, puesto que él no debe sufrir ningún tipo de lesión física; pero asimismo agradece no haber sido todavía peor.

Había una cadena y había tabla encima, y yo estaba ahí en la zona y esa tabla se rompió y me fui abajo. Cayó la tabla y yo caí encima de la tabla, y me rompió el tórax. Gracias a Dios nada, se me rompió por dentro y me dolía mucho. (Entrevista 94 – boliviano)

Cuando agradecen tener un trabajo, lo dicen también por las condiciones económicas proporcionadas gracias a sus sueldos, que proveen el mantenimiento de sus familias en origen, por la subida de sus niveles de vida en Sevilla, por estar a camino de conquistar sus metas y por pagar los estudios<sup>8</sup> a los hijos, agradeciendo las “bendiciones” de tantas “oportunidades” que en los Andes son limitadas.

Tal sentimiento de gratitud se origina de la observación de la realidad de los demás, por ver que muchos de sus paisanos enfrentan circunstancias muchísimo más restrictas que la suya, limitando incluso sus condiciones de supervivencia. Como los andinos saben que la situación de los demás es muy delicada, ellos se sienten afortunados simplemente por no estar en una situación peor, por eso agradecen por recibir tan poco. La gratitud también es percibida por los empresarios que valoran positivamente esa característica.

La gratitud es, por tanto, una característica andina que sobrevalora la situación actual al pensar de que su coyuntura podría ser inferior<sup>9</sup>, porque en sus orígenes la mayoría de las personas lleva una vida mucho más limitada que la suya. Así, aunque tenga muy poco que agradecer, el andino enaltece lo que posee porque

---

<sup>8</sup> La educación es lo que todo joven debe tener, es lo mínimo en la vida de los niños.

<sup>9</sup> Los andinos siempre comparan sus historias a otras peores que las suyas (independiente del tema en cuestión), entonces siempre se verán por un lado agraciado.

sabe que cada progreso es una oportunidad conquistada, lo que le lleva a contentarse con lo que tiene, a agradecerlo y a ser feliz con ello.

Se constató también que la presencia de esa singularidad andina es irrelevante para sus ascensiones profesionales, lo que significa que a pesar de valorar positivamente sus posiciones actuales ellos no se conforman con el nivel alcanzado y, aquellos que reúnen las condiciones necesarias, siguen buscando evolucionar profesionalmente.

Es naturalmente más fácil adaptarse a una realidad por la cual uno se siente bendecido. La interpretación de la realidad muestra que no es el entorno que hace sentir a la persona satisfecha, es la persona la que se siente satisfecha con su entorno, lo que marca toda la diferencia a la hora de estar agradecido y acercarse a un estado de felicidad.

### **6.2.2) La cultura laboral sevillana**

La historia laboral sevillana nos lleva a un enfoque que se aparta de la imagen del trabajador (persona) para acercarnos a una mirada sobre los resultados producidos por ellos (bienes o servicios resultados del trabajo). A los empresarios sevillanos no les importa si los empleados llegan y salen rigurosamente dentro de sus horarios<sup>10</sup>, lo importante es el resultado que presentan, porque si consiguen alcanzar los objetivos propuestos en el puesto, entonces son buenos trabajadores.

En el apartado siguiente se presentan algunas características que definen la cultura de los sevillanos a la hora de trabajar.

---

<sup>10</sup> El hecho de rebasar el horario de trabajo es valorado en los andinos porque entra como un *plus*, sin embargo esto no significa que los sevillanos sean desvalorados.

### **a) El sevillano perezoso**

La primera característica sevillana encontrada, y tal vez la más sorprendente, es la imagen que tienen los andinos de que los trabajadores sevillanos son flojos y perezosos. Al principio la afirmación parece extraña, pues los propios andinos aparecieron anteriormente presentados como lentos, entonces ¿cómo un lento puede considerar que el otro es perezoso? ¿Cómo alguien rápido y estresado puede ser visto como flojo al mismo tiempo? Características tan disímiles tienen poca probabilidad de coexistir a la hora de trabajar.

Pensando por la lógica, es necesario que uno sea lento para que el otro sea rápido, que uno sea trabajador para que el otro sea perezoso, pero una persona lenta trabaja poco y una perezosa también. Por lo tanto, ambas culturas atribuyen características que inducen a pensar que la otra trabaja poco, creando un conflicto de interpretaciones. Además, en determinados momentos algunos andinos también llamaron los sevillanos lentos, confundiendo todavía más la cultura que identifica cada colectivo, pues ambos clasificaban al otro como lento.

Basado en la representación de sus discursos y compartiendo la experiencia observada de los sevillanos, se percibe que la evaluación andina no se centra sobre la velocidad en el desarrollo de la actividad, pero sí en la dedicación al trabajo, pues, como los sevillanos no ofrecen plusvalía, su estimación por parte de los andinos es negativa. Es como si los sevillanos ofreciesen una minusvalía<sup>11</sup>, simplemente por imponer límites al trabajo – comenzando por no ocupar todo tipo de cargo, seleccionando y excluyendo los trabajos duros, mal pagados y en horarios adversos, justo como mencionaron estos andinos: “[el sevillano es un] poquito más flojito, no quieren trabajar y quieren ganar de todo sin trabajar” (Entrevista 96 – boliviano); “los sevillanos son muy flojos, nosotros venimos a trabajar” (Entrevista 138 – colombiana).

---

<sup>11</sup> La palabra “minusvalía” no debe ser entendida como atributo de un “minusválido” (discapacitado), sino que únicamente intenta crear un concepto antónimo para la “plusvalía”.

Después de elegir el trabajo que le apetece<sup>12</sup>, los sevillanos imponen límites a la explotación laboral (actividad desarrollada), porque, si son contratados para cuidar a un anciano, no hay por qué limpiar la casa; si la actividad no corresponde al cargo que ellos ocupan, no hay por qué hacerla. En el caso de un hotel, si se necesita un funcionario para realizar el trabajo nocturno excepcionalmente, por ejemplo, porque el funcionario habitual se enfermó, el contratante ya se encuentra con un problema, puesto que los trabajadores sevillanos no asumen la responsabilidad por ser una función que no les corresponde, porque esa es una atribución del servicio nocturno, no suya.

La situación se repite cuando es necesario alguien para hacer horas extras y concluir un trabajo complementario. Los sevillanos rechazan las horas extras porque hay un horario de trabajo preestablecido, entonces respetan su hora de entrar y de salir cumpliendo con sus funciones dentro del horario contratado, o sea, si no hay tiempo suficiente para concluir la tarea, el día siguiente se encarga de ofrecer el tiempo para concluirla, la hora adicional no es su obligación. Sucede que la experiencia del trabajo sevillano viene en relatos como de este empresario andino:

Te digo que cuando yo trabajé de reforma en Sevilla estaba, esa obra estaba a cargo yo, y tenía a cargo mío, había, tenía 5 o 6 peones que eran españoles. A uno un día lo mandé a barrer y él no barrió porque no, porque ellos no, porque ellos no son así, no tienen porque barrer y ya está, que mande a otro, entonces he tomado la experiencia de... Entonces te digo yo la cosa, y están ahí, son así. Vamos a lavarnos, son las 4, vamos ¡ya! Ya trabajamos ya, nos vamos a pasar ni 1 minuto más ni 1 minuto menos. (...) Dile a un español por quedarte 2 horas más si, a ver si se queda. (Entrevista 30 – empresario andino)

Del mismo modo que los sevillanos respetan el horario de trabajo, también respetan su tiempo para la vida extra-laboral.

Otra cuestión que llama la atención de los andinos son las tiendas cerradas a la hora de la siesta, pues en sus países los trabajadores alternan el horario de almuerzo y siempre hay alguien encargado de mantener la empresa funcionando durante todo el día. Igualmente llama la atención que los bares y restaurantes avisen a los clientes

---

<sup>12</sup> Atención a la posibilidad de escoger el trabajo que desea – ocasión inexistente en los Andes.

que están cerrando, preguntando si algún cliente va a pedir algo más de la cocina porque el servicio será finalizado. Como mencionó una andina: “aquí ya están cerrando la puerta en punto, allá si hay cliente no cierran la puerta, tú sigues trabajando, es dinero que va entrando, ¿no?” (Entrevista 64, colombiana). Mientras haya clientes en los bares andinos, habrá servicio para ofrecerles. Es verdad que no se recibe a nadie más, pero los que están dentro siguen consumiendo.

Todo ese respeto al horario y al cargo es visto por los andinos como un bajo interés en ofrecer plusvalía<sup>13</sup>, pero la concepción andina no comprende que la cultura sevillana es distinta, que limita determinadas funciones y horarios como consecuencia de una confianza basada en una posición defensiva e impositiva.

Los sevillanos construyeron la conciencia (aunque subjetivamente) de un sentimiento en relación con el trabajo que legitima la reciprocidad, donde la empresa y el empleado se necesitan el uno al otro, llegando casi a reflejar un sentimiento opuesto al andino: como si el trabajo no fuera necesario para el sevillano, como si el trabajo poco les importara.

En los Andes, el sentimiento con respecto al trabajo es de necesidad, mientras que en Sevilla es de una oportunidad para una mejor condición de vida, de mejorar la condición actual, con el trabajo en función de sus vidas, y no sus vidas en función de sus trabajos (que es lo que ocurre en los Andes).

## **b) La rapidez del trabajo y el estrés sevillano**

La cantidad de bajas laborales oriundas del estrés en Sevilla impresiona a los andinos. Al vivir esa rutina, identifican la prisa como origen del volumen de actividades desarrolladas por el sevillano. Y en este escenario tanto los jefes como

---

<sup>13</sup> Para algunos andinos y contratantes, los sevillanos conocen sus derechos, pero no sus deberes. Eso representa un posicionamiento extremista e irreal porque los sevillanos cumplen con sus obligaciones.

los compañeros se encargan de transmitir esos valores, conforme destaca la cita de este andino:

Aquí son más rápidas, aquí son más rápidos, máassss, como decía yo, como tenía un jefe que decía: “aquí es el pin, pan, pun y ¡ya está!” Así es, yo tenía un jefe que era, él era, así era, es todo pin-pin, pan-pan, pun-pun y está lista. (Entrevista 30 – empresario andino)

Para el sevillano, el tiempo se destina a cumplir con su obligación (pues si no cumple no es “buen trabajador”) y, para el andino, es para mostrar su plusvalía (sino tampoco transmiten la imagen del “buen trabajador”) – distinguiéndose así la imagen de “buen trabajador” que cada colectivo posee.

### **c) La especialización del trabajador sevillano**

El hecho de que los sevillanos no desarrollaren actividades que no les corresponden, les pone en una categoría de trabajador súper-especializado, porque suelen estar más cualificados dentro de la actividad en la que tratan, debido a unas capacidades adquiridas por la asistencia a cursos, formación y preparación técnica específicas.

La segregación horizontal de estas funciones (en especialidades) termina por crear departamentos estancos en el mercado laboral sevillano, definiendo nítidamente cada cargo y cada persona responsable para cada función. En el área de la construcción civil, por ejemplo, un albañil no se encarga de las funciones eléctricas ni un electricista se ocupa de las funciones de albañil. Este hecho se contrapone al perfil de *trabajador multitarea* andino.

Esta característica también produce múltiples especialidades en el mercado laboral, porque forma una única clase (de trabajadores domésticos, por ejemplo) con

variadas especialidades (como las de: cuidar a un mayor, cuidar a un niño, cocinar, planchar y limpiar<sup>14</sup>).

#### **d) Los trabajadores “quejicas”**

Un empresario andino denomina al trabajador sevillano como *quejica* debido a su constante insatisfacción<sup>15</sup> surgida en forma de *queja*. Dijo: “Porque el español es más quejica. Son más... se quejan de todo: que la hora, que eso no lo hago, que yo quiero esto, que...” (Entrevista 30 – empresario andino). Otro empresario complementa esa constatación: “se le hacía un regalo le parecía poco, se quejaba” (entrevista 108 – empresario sevillano).

Las quejas más comunes se refieren a la extrapolación de la jornada, a la imposición de tareas secundarias no relacionadas a las funciones de sus cargos, a las condiciones dignas y salubres de trabajos (como la maquinaria adecuada para desarrollo de cada actividad) y a los bajos salarios – lo que es visto como una forma de limitar la explotación de los trabajadores y de requerir lo que son sus derechos.

Para los andinos, los sevillanos hablan mucho, quieren mucho y no hacen nada, volviendo a la idea del sevillano perezoso. Los andinos que provienen de la cultura de la plusvalía no conciben esas barreras como fronteras de la *dedicación* excesiva porque, aunque que haya alguna queja, ellos ven los sevillanos excesivamente quejosos, como cita abajo uno de los andinos entrevistados.

Se quejan mucho de las cosas. Se quejan de todo, sí, sí. Yo tengo una compañera que siempre se estaba quejando que no le pagaban lo que a ella deseaba, ella quería ganar más. En el sentido claro, nosotros somos como más, nos adaptamos y venimos más, mejor ¿no? Se quejaban mucho que no le pagaban bien, de que era muy lejos, que era un rollo, que el dueño vivía como un rey y ganaba y,

---

<sup>14</sup> Todavía hay trabajadores (de los Andes) que asumen todas las tareas del hogar, como fue el caso extremo de una andina que llegó a pintar las paredes de la casa que trabajaba como interna.

<sup>15</sup> Los andinos ven “todo” lo que tienen. Los sevillanos ven lo “poco” que tienen. Es como la metáfora del vaso con agua por la mitad. El andino ve un vaso medio lleno, ellos han conquistado la mitad. Los sevillanos ven la mitad vacía, a ellos les falta esa otra mitad. Obviamente quien ha conquistado la mitad está más feliz con lo que tiene y lo valora más.



bueno, era siempre así, ¿sabes? Yo también hay que quejarse pero tampoco tanto, es un trabajo y es así, o sea, son como son. (Entrevista 58 – ecuatoriano)

Lo que para los andinos supone gratitud, estar siempre feliz con lo que tienen, en Sevilla parece promover un constante descontento. Como sus necesidades primarias están satisfechas, sus quejas van más allá no lo básico, centrándose en derechos laborales, beneficios logrados a los largos de los años o algunas regalías.

Para los empresarios, los sevillanos no valoran lo que poseen<sup>16</sup> porque acceden muy fácilmente a los empleos, hipotecas, universidades y subvenciones gubernamentales, bajando la importancia de las oportunidades que disfrutan (que ni siquiera ven como una “oportunidad”).

Un punto negativo [del sevillano]... ahí me va a tocar la morada. Como yo estoy últimamente muy desmotivado con el tema del trabajador español... porque tenemos las necesidades básicas muy cubiertas, entonces hay, bajo mi punto de vista, una falta de respeto total hacia tu propio puesto de trabajo, porque si no trabajo aquí, voy a trabajar mañana en otro sitio, no, no, no es una cosa que te obsesione, ¿no? Digamos: yo empecé a trabajar, si tú tenías un puesto de trabajo, tu lo defendías, porque era que lo tenías, y eso habría que defenderlo, ¿no? Y hoy no. (Entrevista 36 – empresario sevillano)

Otro empresario sevillano mostró su concepción del trabajador sevillano, mostrando que “los españoles conocen sus derechos, pero no sus deberes, conocen sus derechos, pero no sus deberes, ¿sabes?” (Entrevista 106 – empresario sevillano).

La ausencia de una “sensación de bendición” (igual que la “gratitud andina”) produce un inconformismo constante con la realidad sevillana, pues, desde su perspectiva y experiencia de vida, ellos entienden que podrían estar en mejor situación de la que están, provocando una subvaloración eterna de la circunstancia actual y un descontento constante con su situación, convirtiéndole en un ciudadano/trabajador muy crítico a la hora de evaluar su realidad.

---

<sup>16</sup> La valoración de lo mínimo sólo es percibida por los sevillanos cuando esta condición es perdida, o sea, sólo valoran la comida cuando prueban del hambre, sólo valoran el trabajo cuando están desempleados, etc.

De ahí surge el hábito de quejarse, de buscar siempre algo más y de nunca estar satisfecho con lo que se tiene, en contraste con la gratitud y la sumisión andina.

El español es por lo que hablábamos de, de, de los derechos de los trabajadores, el español suele exigir mucho y entonces claro, si tu le fallas en una exigencia, pues ya tienes un problema. Yo tengo la ventaja digamos de ser una pequeña empresa, pero cualquier empresa que tenga más de 20 trabajadores la pasa fatal porque empiezan a decirte una cosa y otra y... Digamos, el latino es más flexible. (Entrevista 22 – empresario andino)

Por supuesto que en ese sentido los empresarios valoran más los empleados andinos que los sevillanos, pues para el dueño de un comercio la falta de flexibilidad y la insatisfacción pueden ser un lastre y, si algo disgusta a este trabajador sevillano, existe un problema inminente.

Mientras en andino es grato y se siente bendecido, el sevillano siempre estima su posición negativamente y se siente perjudicado por su estado actual.

### **6.2.3) La cultura del arreglo vs. la cultura de la sustitución**

La velocidad de las tareas sevillanas también influye en sus métodos de trabajo que, debido a la escasez de tiempo, no permite que los/as componentes/piezas dañadas sean recuperadas, urgiendo inmediata sustitución por otras nuevas.

Se observan diversas experiencias al respecto de ese hecho. Una de ellas fue esta que sorprendió a un andino: “aquí todo se cambia, solo repara sitios [del coche] que no son desmontables. Si te chocas la puerta, te cambian todo” (Entrevista 98 – boliviano). Otros relatos señalan otros ejemplos: ordenador con la tapa completamente cambiadas (en nada más que 5 minutos) por defectos en la visualización de la pantalla; coche dado de baja simplemente por estar viejo (aunque siguiera funcionando<sup>17</sup>); televisor cambiado por otro nuevo por faltar pieza de repuesto (obviamente nadie arregla la pieza); cubo de plástico de limpieza tirado a la

---

<sup>17</sup> Un andino, sabiendo de la gana de la sevillana de deshacerse de su coche, terminó por ganar el vehículo después de pedirle a ella.

basura por estar muy sucio (¿si no está roto, porqué tirarlo? – argumentan los andinos)... entre numerosos otros casos.

El origen de este comportamiento vuelve a la situación económica de los dos territorios (andino y sevillano), teniendo como factor preponderante el valor de la mano de obra en cada región. Como la mano de obra es más barata en los Andes (porque ofrece bajos sueldos y cuenta con un funcionario acostumbrado a consagrar más allá de lo que está acordado), es mejor emplear más al trabajador y menos los componentes, siendo estos últimos por su condición, caros y, cuando son importados<sup>18</sup> (caso común en los bienes tecnológicos), sus precios son dolarizados al convertirlos a la moneda local. Con precios caros y mano de obra barata, la eficacia laboral se concentra en una cultura que utiliza más a los empleados que los repuestos para solventar los problemas.

En Sevilla ocurre lo opuesto, la mano de obra es cara (pues reciben salarios más dignos y equitativos) y el tiempo es corto, entonces hay que aprovechar toda la jornada para lograr el máximo de resultados posibles. Así resulta que el tiempo empleado en “arreglar” un coche es suficiente para “cambiar la pieza” de dos o tres, proporcionando al final del día una cantidad de sustituciones mucho mayor que la cantidad de arreglos, aumentando la eficiencia productiva del trabajador. En paralelo, los componentes provenientes de China o de otros países en desarrollo (producidos con la mano de obra barata andina, asiática o africana) ofrecen un costo bajísimo de adquisición<sup>19</sup>, favoreciendo su consumo.

La cultura laboral de las dos regiones es moldeada, por tanto, por las condiciones de trabajo que difieren en métodos y procesos productivos de acuerdo con las realidades económicas de cada localidad, reflejando cuestiones de costo y de uso del tiempo que afectan directamente las regiones.

---

<sup>18</sup> Para que se tenga una idea, un boliviano mencionó que en Bolivia no hay fábrica de coches.

<sup>19</sup> Cuando las piezas son originadas de España, ellas son fabricadas y vendidas en Euro, sin sufrir cualquier desvalorización monetaria que favorezca su negociación.

#### 6.2.4) Suministro de herramientas

El desarrollo de actividades fuertemente basada en la eficiencia del uso de la mano de obra en Sevilla requiere, además de las piezas de repuesto, la adopción de herramientas y máquinas para servir a los trabajadores en sus funciones, de manera que el trabajo se desarrolle adecuadamente dentro del plazo propuesto y de la manera más cómoda y segura.

Un andino comentó:

Aquí si usa filtros, lavas con agua, no con solvente. [Me refiero a] aspirar el olor de tinta y polvo al lijar. Allá usa carburo y oxígeno: ruido de taco y martillo. Supongo [que la ventaja en Sevilla sea] máquina usada sin humo o contaminación, no hace falta martillo, es solo calentar que la chapa vuelve a su formato. (Entrevista 98 – boliviano)

En los Andes, el énfasis recae sobre el trabajador que soporta en su trabajo una actividad manual y pesada, en la que el trabajador es responsable por usar su fuerza de trabajo en la generación de los resultados, convirtiendo las tareas en procesos esencialmente artesanales.

Ya en Sevilla, el funcionario maneja las herramientas y máquinas para el desempeño de su función, concentrando el énfasis del proceso sobre los materiales y no sobre el trabajador. Este se convierte, por tanto, en el coordinador de los recursos productivos, no en el ejecutor – este dato se comprueba en el servicio doméstico de Sevilla, por ejemplo, el cual utiliza lavadora de ropa, mientras que en los Andes muchas de las ropas son lavadas a mano.

En la foto siguiente un trabajador sevillano utiliza una máquina para cortar el césped, lleva guantes, casco, máscara, protector auricular, uniforme largo, bota y todo el material que le provee seguridad<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> El funcionario tiene todo los equipos necesarios para su correcto desarrollo – aunque eso le supusiera un aspecto de astronauta para un simple corte de césped de un jardín.

**Imagen 03 – Jardinero cortando el césped de una universidad en Sevilla, día 31 de agosto del 2006.**



Fuente: imagen capturada por el investigador<sup>21</sup>.

Estos recursos para el desarrollo del trabajo son valorados positivamente por los andinos, porque esas herramientas les facilitan el desempeño de las tareas, permitiendo un trabajo más fácil, rápido y suave, teniendo en cuenta que ellos no encuentran esto en sus territorios.

La foto siguiente presenta un ejemplo más de suministro de herramientas y máquinas, enseñando un camión que realiza la recolección de basura en Sevilla con una única persona, que es el conductor del camión. El vehículo estaciona al lado del contenedor verde, brazos mecánicos salen del camión, agarran la caja, vuelcan la basura encima del camión, devuelven el contenedor a su lugar, se recogen y el conductor parte rumbo a otro contenedor, convirtiendo la tarea en un proceso extremadamente rápido y simple<sup>22</sup>, porque a él no le toca nada más que controlar la máquina.

---

<sup>21</sup> Las personas que aparecen en las fotos dieron el consentimiento para la utilización de la imagen exclusivamente en este estudio.

<sup>22</sup> La rapidez de la recolección de basura dificultó sacar la foto. Fue posible sacarla en este lugar porque fueron dos contenedores (uno que ya había sido recogido y otro que estaba arriba del camión).

**Imagen 04 – Camión de colecta de basura en Sevilla, día 04 de septiembre del 2006.**



Fuente: imagen capturada por el investigador.

Abajo está un funcionario de la Universidad Pablo de Olavide limpiando el jardín, que, en lugar de usar una escoba para barrerlo, utiliza un soplador de viento para reunir las hojas. Es la máquina la que realiza la actividad, él sólo la maneja, exigiendo menos esfuerzo físico en la actividad. La máquina es adecuada para el tipo de actividad que está ejecutando (y quizá no tenga otra utilidad sino soplar hojas).



**Imagen 05 – Máquina de soplar hojas de una universidad en Sevilla, día 31 de agosto del 2006.**



Fuente: imagen capturada por el investigador.

Para los andinos, estos suministros están relacionados directamente con el nivel de industrialización de la región, porque no es solamente el hecho de existir una herramienta de cortar césped, es la posibilidad de acceder a esas máquinas, situando la cuestión económica nuevamente en el centro de las relaciones.

Es posible que en los Andes haya equipamientos tan específicos y avanzados como estos, pero la dificultad para adquirirlos los hace inalcanzables – situación que convierte una simple tijera de jardín en un instrumento múltiple, pues corta el césped, los árboles pequeños y los frutos, al igual que permite ejecutar otros tantos servicios de jardinería. Es posible considerarla una *herramienta multitarea* para un *trabajador multitarea*, pues, mientras en los Andes los trabajos son más manuales (usan más la fuerza humana y sacrifican más los trabajadores), en Sevilla son más livianos<sup>23</sup> (usan más máquinas en el desarrollo de las tareas).

---

<sup>23</sup> El trabajo se torna más duro en los Andes cuando se compara el mismo tipo de actividad como, por ejemplo, un albañil en Sevilla con un albañil en los Andes. El trabajo es más duro en Sevilla cuando es comparado con tipo de actividad que los andinos realizaban en sus países, pues muchos dejaron los despachos (actividades más intelectuales) en los Andes para asumir la construcción civil en Sevilla (actividad más manual). Por más que haya herramientas y máquinas en la construcción, el trabajo de albañilería siempre será más duro que el trabajo sobre un ordenador.

## 6.3 – Los efectos sobre la cultura andina

### 6.3.1) Perfiles de trabajadores andinos: formación y éxito laboral.

El trabajo destinado a los inmigrantes en Sevilla presenta características muy distintas del trabajo desarrollado en los Andes, pues la desigualdad social sevillana es inferior y esto hace que las discrepancias entre los sueldos sean menores respecto del modelo andino. Por ejemplo, mientras un albañil sevillano alcanza 1500€ y un gerente de una empresa 2500€, el albañil andino gana lo equivalente a 150€ y el gerente 1500€ (10 veces más), reflejando las diferencias socioeconómicas que inciden directamente sobre los salarios de los trabajadores.

Es lo que explica esta trabajadora andina:

Aquí de hecho gana más un alicatador, una persona que a lo mejor ni siquiera tiene una formación, ni siquiera ocupacional (...) y muchas veces esas personas ganan muchísimos más dinero que cualquier profesional, ¿no? (...) En Colombia, si tienes estudios universitarios, aunque te paguen poco, va a ser mucho más que si no los tiene, o sea, es diferente, muy diferente. (...) La mayoría de las colombianas que vienen a trabajar [en] el empleo doméstico (...), entonces esa mujer ganaba en Colombia haciendo ese trabajo ciento... por decir algo, 150€, pues aquí gana 800, 750, mínimo, ¡mínimo! Entonces, claro, es un ascenso social impresionante aunque aquí el coste de la vida es mucho mayor, pero, claro, (...) a ellas se les triplica el dinero que puedan ganar. (Entrevista 14 – colombiana)

Este es el motivo por el que, a pesar de las quejas y de las molestias, los andinos permanezcan residiendo y trabajando en Sevilla. Resulta difícil igualar estas condiciones en su país de origen, teniendo en cuenta que lo que ellos ganan como albañiles en Sevilla es equiparable al sueldo de un profesional con formación universitaria y experiencia práctica en sus países de origen.

Fue observado el testimonio de esta representante sindical:

De positivo para los trabajadores latinoamericanos que los países de origen económicamente están mal, políticamente mal, y aquí, aunque



que tu trabajes en lo que no es tu carrera, tu actividad compensa, porque la economía de los países de origen están tan bajas que aquí puedes adquirir y puedes sobrevivir mejor que en el país de origen, (...). (Entrevista 31 – representante sindical CCOO)

El modelo laboral andino produce una desigualdad que se manifiesta claramente en la importancia de la titulación académica, haciendo del diploma un requisito fundamental en acceder a un trabajo. Lo que gana un profesional con diploma universitario en los Andes, difícilmente se compara con otro profesional sin su mismo nivel académico, pues, aunque tenga experiencia práctica, el mercado laboral elegirá a los más preparados y cualificados, limitando las oportunidades de los demás para mejorar sus niveles, creando así una trampa que encierra al individuo en un ciclo de restricciones. Si no estudian, no ganan más, y si no ganan más, no tienen las condiciones necesarias para estudiar. La colombiana que equiparó los sueldos anteriormente dijo que “la formación en Colombia marca una diferencia absolutamente tajante, aquí no” (entrevista 14 – Colombiana).

Evaluando la relación establecida entre el trabajo, el éxito laboral y la formación de los andinos, fue posible llegar a tres perfiles de trabajador: el primero con poca o ninguna formación académica en su origen, el segundo con formación académica o práctica en su país, y el tercer y último con larga formación en origen y con contrato de trabajo establecido desde el origen, cada uno con sus particularidades.

#### **a) Modelo 1: trabajador sin formación en origen**

En este grupo se encuentran los trabajadores que salen de sus países sin una profesión definida (sea ella de formación universitaria o de desarrollo práctico), con un nivel de enseñanza que no suele pasar del secundario y que, al llegar a Sevilla, igual que todo inmigrante, asume el primer trabajo que encuentra: los peores pagados, los más insalubres y los más agotadores y explotadores, considerando que esos trabajos poseen un nivel muy próximo a aquellos a los que ellos estaban acostumbrados en sus países, porque todos son destinados a trabajadores con baja formación – por ello no se quejan tanto de la posición que ocupan.

Este grupo no ambiciona evolucionar verticalmente hacia otros puestos y su insatisfacción se vincula a aquél empleo determinado que tienen o a la empresa que es su contratante en aquél momento. Debido a esto, su empleabilidad es horizontal, es decir, se cambia el jefe y la empresa, pero se mantiene la misma actividad, evidenciando que, en el caso del servicio doméstico, por ejemplo, el descontento se mitiga buscando otra casa para limpiar, persistiendo así en su función original; que es el caso de la andina siguiente:

Mi aspiración mía hoy es, porque estaba trabajando así interna y eso es agobiante, ahora mi deseo es trabajar en una empresa. (...) Lo tengo que pasar, porque yo estuve por una fundación, lo que he hecho yo en España [fue] cuidar a personas, (...) esto es mi currículo, o sea, lo voy a, hoy mismo lo voy a pasar a esta, a esta, para que lo pasen a una empresa, ¿me entiendes? (Entrevista 70 – boliviana)

Para estos trabajadores, Sevilla presenta más ganancia que pérdida, porque la pérdida es el desarraigo familiar, sin embargo el beneficio es profesional y económico, situación que reduce las inconveniencias respecto a las cuestiones laborales para centrarlas en ese sufrimiento afectivo ocasionado por la lejanía de sus padres, madres, hermanos, parejas e hijos.

Habiendo o no una barrera en la verticalidad de los puestos, este perfil de trabajador no busca cambiar sus funciones debido a su inexperiencia, incapacidad, falta de habilidad, falta de ambición o falta de conciencia de sus posibilidades. Romper la barrera “predestinada” al trabajador inmigrante es una tarea ardua, pero este perfil de trabajador ni siquiera intenta superarla.

## **b) Modelo 2: trabajador con formación en origen**

A diferencia del primer perfil, este trabajador llega con formación desde su origen y cuando empieza a trabajar en Sevilla ya trae experiencias previas que permiten comparar el trabajo sevillano con el de su territorio. Este trabajador viene con una

opinión propia conformada sobre lo que él considera ser un buen o mal trabajo (todavía basado en sus concepciones andinas).

Su inserción en los primeros años se da igual que el trabajador del modelo 1, ubicándolo en los peores puestos (que son más fáciles de encontrar), dentro de los sectores tradicionalmente ocupados por los inmigrantes.

La experiencia de esta andina muestra la realidad de esos inmigrantes:

Sí, claro, [he pasado por otros tipos de trabajo]. (...) Evidentemente tener que trabajar en algo que no corresponde a tu formación universitaria te indispone mucho y las condiciones de trabajo tampoco son las mismas, son trabajos más precarios. (...) Yo creo que cualquier persona inmigrante pasa un poco por eso y luego, a medida que pues va teniendo un proceso de integración, pues sí que cambia de trabajos más precarios a trabajos más adecuados. (...) Bueno, cuidando niños y... básicamente cuidado niños, y dando clases de apoyo escolar, que es un poco lo que uno puede hacer. (Entrevista 14 - colombiana)

La diferencia de los trabajadores que se encuadran en este segundo perfil, al compararlos con los anteriores del Modelo 1, es el ímpetu de progresar profesionalmente, porque, aunque desempeñen ocupaciones en principio no muy gratas, logran mudar verticalmente sus niveles después de un tiempo de residencia en Sevilla, mejorando no solamente los cargos que ocupan, como también sus sueldos y sus condiciones.

Igual les pasa a los *profesionales del campo* (aquellos que no poseen diploma pero que, por trabajar en una determinada área, son profesionales de una actividad), que intentan insertarse en sus áreas de conocimiento, o por lo menos intentan mejorar sus puestos pasando a otros cargos. De acuerdo con la experiencia del origen, ellos se sienten preparados para asumir puestos con mayores responsabilidades dentro de su gama de conocimientos.

Las quejas apreciadas se expanden más allá de la pérdida familiar y llegan a las condiciones de trabajo y al perjuicio de no desempeñar las profesiones que ellos realizaban en sus países.

Una andina comenta su experiencia:

Aquí tengo mi propia empresa de ropa, de auxiliar de hogar, textil. (...) [La abrí] porque yo estaba cansada de trabajar 7 años ahí estancada cuidando a personas mayores y como me gusta, como yo siempre he trabajado fuera, he trabajado en fábrica, he trabajado en varias cosas y no, estar encerrada en una casa es muy difícil. (Entrevista 71 – peruana)

En el tiempo que ese grupo lleva (desde la llegada a Sevilla) ocupando puestos bajos, sin progresar en sus labores, hay una frustración<sup>1</sup> por la pérdida del status alcanzado en sus países, produciendo una desmotivación resultante de la autoevaluación que el inmigrante hace de su posición. Como dijo esta inmigrante que era ejecutiva de ventas en su país y estaba como camarera en Sevilla: “son dos mundos diferentes, allí era lo que me gustaba, [aquí] solo puedo esto” (Entrevista 128 – ecuatoriana).

Como este trabajador del Modelo 2 no se contenta con el *tipo de trabajo* que desarrolla, la insatisfacción termina convirtiéndose en una palanca motivacional rumbo a la búsqueda por mejores opciones.

Todo el tiempo que él perdura en los empleos de entrada, hay un lamento derivado del deterioro de la *función de status* ofrecida por el trabajo, disminuyendo su centralidad en cuanto trabajo de valor y reconocimiento social, reduciendo la identificación profesional que le hace pertenecer a una clase y constituirle como sujeto de un colectivo. Así, no es el trabajo el que pierde su centralidad, quizá hasta gane relevancia, pues ahora el individuo vive únicamente para trabajar en Sevilla, lo que pierde centralidad es el status, el reconocimiento de ser un profesional en determinada función.

Dentro de la escala de prioridades de los inmigrantes, la satisfacción profesional es una parte pequeña, aunque todavía significativa. Esto sucede por no haber una red

---

<sup>1</sup> La “frustración” se entiende aquí como una connotación que, en vez de evaluar la “satisfacción” dentro del trabajo, mide la insatisfacción/frustración del inmigrante andino. Así el tema surgió en las entrevistas de esta forma y así es como se trata ahora.

social en su entorno que le aporte un status, es decir, el posicionamiento social es más evidente cuando hay una *sociedad* que lo valore, que alguien diga: “yo soy médico”, habiendo, en contrapartida, alguien para valorarlo como médico y reconocerlo dentro de una sociedad mercantilizada. En esos primeros momentos de la vida inmigratoria, sus redes sociales están en sus países y por ello no tienen la necesidad de decir “soy médico” a nadie, relegando a un segundo término la prioridad del ego.

Ocurre que el *status* en este momento parece ser menos importante, pero no deja de ser una necesidad del hombre como ser eminentemente social, eso considerando que *ganar dinero* está en la base de la jerarquía de las necesidades, mientras que la *satisfacción* (realizar un deseo) se presenta como una necesidad secundaria.

Como el modelo occidental capitalista fundamenta sus valores sobre el capital y da valor a la posición socioeconómica de cada persona, el trabajador andino se queda masacrado durante ese momento. Primero por su situación de extranjero en Sevilla y luego por su subvaloración profesional. Por ello, los trabajadores andinos se sienten frustrados, desde el punto de vista de la satisfacción, y discriminados, desde el punto de vista de la socialización.

Lo que permite este perfil de trabajador ascender profesionalmente no es el diploma específicamente<sup>2</sup>, lo que les favorece es la visión de oportunidad y la capacidad para determinadas funciones que desarrollaron a lo largo del tiempo, pues ellos perciben que para, insertarse en el trabajo que les interesa, hace falta complementar su conocimiento en Sevilla y llegar a los canales adecuados. Por este motivo realizan cursos adicionales y amplían sus redes de contactos, avanzando paulatinamente en el área de conocimiento que desean, alejándose de los puestos insatisfactorios.

Es primordial tener formación, puesto que los inmigrantes con poca o ninguna formación anterior no tienen la capacidad de concebir que los cursos en Sevilla son una oportunidad de perfeccionarse y evolucionar profesionalmente. La formación

---

<sup>2</sup> Los diplomas traídos de los países andinos no son válidos en España, porque los inmigrantes sólo *existen* a partir del momento que cruzan las fronteras

profesional sigue siendo una palanca que transporta al éxito y, consecuentemente, a la satisfacción individual<sup>3</sup>.

Hay que razonar, además, que el primer cargo ocupado en Sevilla es relativamente bien pagado (comparado con los trabajos andinos), sin embargo los cargos siguientes no ofrecen salarios enriquecedores. No obstante, se puede afirmar que sí, que se sube el nivel salarial, sobretudo el nivel del puesto y el tipo de la función (compatibles con las capacidades cognitivas de los inmigrantes). La gran distinción salarial está entre los países andinos y la ciudad de Sevilla. Una vez en Sevilla la variación de pagos entre los cargos no es tan dispar, reflejando esto una igualdad social y una distribución de renta más ecuánime.

Otro elemento que, además de la formación, influye en este perfil es el tiempo de permanencia, porque cuanto más tiempo estén en Sevilla, más posibilidades de evolucionar profesionalmente tendrán, eso ocurre por medio de las redes sociales que crean y de las referencias profesionales que forman a través de los jefes, compañeros de trabajo y nuevos amigos.

### **c) Modelo 3: trabajador con formación e invitación desde el origen**

Este tercer modelo es el más infrecuente de Sevilla, siendo muy difícil de encontrarlo por las características que posee. Se refiere al perfil del trabajador andino con profesión en origen que migra con contrato de trabajo desde su país, desarrollando la misma actividad que desempeñaba antes. Por seguir en la misma profesión, mantiene su status social y profesional, y experimenta una impresionante ascensión económica.

Otra gran diferencia está en la forma de relacionarse con los demás dentro del trabajo, pues ellos confesaron ser bien recibidos y estar bien integrados con los jefes

---

<sup>3</sup> No implica decir que el primer modelo de trabajador es insatisfactorio porque no evoluciona, todo lo contrario, su satisfacción surge mucho más rápido justo por no tener grandes ambiciones, puesto que la satisfacción aparece al lograr mejores condiciones económicas.

y compañeros. Se relataron diversos momentos de socialización igual que en sus países, llegando incluso a comparar el trato al describir fiestas de cumpleaños organizadas por los compañeros de trabajo, cómo muestra la cita abajo.

[La relación es] perfecta, mañana me tienen organizado una fiesta y todo. Aquí no he sentido ningún tipo de diferenciación, ya lo que decía en el otro momento, no he sentido ningún tipo de discriminación en este sentido. (Entrevista 28 – ecuatoriano)

Hay que destacar que este tipo de relación es posible porque no se genera en los autóctonos la sensación de invasión o amenaza, justo por no haber muchos inmigrantes ocupando estos puestos.

Para esos trabajadores sólo hay ventajas, ellos mejoran: salarios, calidad de vida, status, derechos laborales, costo de vida, educación, salud, nivel de consumo y las oportunidades que la vida en un país desarrollado puede ofrecer.

Como el puesto ocupado es previamente determinado antes del viaje, la sujeción a la ilegalidad es casi nula porque él tampoco pretende abandonar la profesión que realiza, porque su vida no era mala antes de migrar y porque no había un motivo de expulsión que sobresaliese en su origen. Lo que había era una atracción muy fuerte que partía del destino, una ambición de progresar, de realizarse profesionalmente, de desafiarse, de evolucionar económicamente y de vivir una nueva experiencia afuera de las fronteras de sus países.

El inmigrante de abajo trabajaba en hostelería en los Andes y siguió en la misma actividad en Sevilla, pero con un status todavía más alto que el anterior.

Sí, yo vine por medio de una empresa (...) que hace la selección de personas (...) allá (...) y uno ya viene con la oferta de trabajo. (...) El motivo [para venir], más que todo, primordial es por la de venir con una oferta de trabajo, ver las expectativa de España y pues, tener otra vida, tener otra manera de vivir. (...) Yo trabajaba en la hostelería, yo era jefe de un centro de convenciones, era jefe de alimentos y bebidas. (...) Aquí trabajo con la hostelería, pero mi cargo es mejor. (Entrevista 93 – colombiano)

Con respecto a los planes de regreso de esos andinos, ellos llegan con una idea temporal de permanencia y, a diferencia de los demás perfiles andinos, permanecen con ese plan de volver, pues su situación en Sevilla es previamente acordada, o sea, ellos saben precisamente lo que van a hacer y cuánto van a ganar, por lo tanto elaboran sus estimativas de retorno de manera más fiel a la realidad.

Para comparar este Modelo 3 de trabajador con los dos anteriores, se expone abajo una tabla demostrativa que muestra: la participación de los inmigrantes en distintos sectores, la posición ocupada por ellos, como son vistos por los demás al ocupar cada puesto y las consecuencias de asumir cada posición en la sociedad.

**Tabla 06 – Ocupación laboral y discriminación del andino.**

TRABAJADOR	POSICIÓN OCUPADA	COMO SON VISTOS	CONSECUENCIAS
Modelo 1 y Modelo 2	Suelen ocupar cargos manuales y rechazados por los autóctonos.	Debido a su presencia masiva, son considerados como una amenaza por los compañeros (competencia laboral).	Gran discriminación
Modelo 3	Suelen ocupar cargos valorados socialmente.	No son considerados amenaza por los compañeros porque no se hacen notar; están ínfimamente representados (sector con baja presencia de inmigrantes).	Baja o nula discriminación

Fuente: elaboración propia.

### **6.3.2) La inserción laboral andina**

#### **a) Los trabajadores recién llegados**

Los andinos recién llegados a Sevilla, siguen con sus conductas moldeadas por sus vivencias anteriores, reproduciendo inconscientemente los actos sostenedores de su comportamiento de acuerdo con su origen, que todavía se mantiene como referencia para conducir sus vidas. En sus relaciones con el dinero, por ejemplo, miden el sueldo de Sevilla teniendo como referencia la moneda de sus países, lo que significa que “X” Euros equivalen a “X” Soles Peruanos. También evalúan sus gastos al



convertir el precio de una lata de refresco en Sevilla en “X” Pesos Colombianos. De hecho se escuchan muchas expresiones tales como: “yo gano igual que en Perú gana un médico” (entrevista 71 – peruana).

Una vez en Sevilla, se pierden las referencias comportamentales (saber reaccionar ante los acontecimientos, forma de portarse), simbólicas (entender qué significa cada cosa), sociales (redes de amistad, vecindad, familia y profesión), espaciales y físicas (saber moverse y conocer lugares) que les sirve en origen, desorientando el individuo en sus acciones sociales como si estuviera, una vez más, iniciando su vida, tal como habla este andino a seguir.

Hombre, estar, estar en otro país siempre es difícil porque tienes uno que empezar desde cero, desde cero totalmente, es como volver a nacer ya con tantos años que tiene uno, por la cultura, por las costumbres, por... de pronto por un grupo de amigos que uno haya dejado, la misma familia, otros familiares, es eso más que todo. (...) La forma de trabajar también influye, (...) son muy diferentes. (Entrevista 91.1, colombiano)

La supremacía de la identidad de origen acumulada a través de años de experiencia anteriores a la migración, causa un efecto que hace que el comportamiento tire para la tierra natal, toda vez que el inmigrante termina llevando su mundo al país receptor. Este hecho fue notado en la investigación de campo al observar que un empresario andino ofrecía resistencia a empezar a vender cacahuets en su bar, insistiendo en introducir las tapas de su país – lo que muestra una nítida anteposición de su cultura sobre la sevillan –, y lo que manifestaba con cierta molestia: “es que la gente de aquí pedía eso, no sabe quedar sin comer eso, entonces tuve que poner” (entrevista 30 – empresario andino).

Ante lo expuesto, él se olvidó que sus clientes no eran de su país y que preferían una gastronomía (como marca cultural) distinta de la suya, alejando completamente lo que él personificaba, conocía y sabía hacer, sin que hubiera una intención clara de imponer su forma de vida. Eran sus experiencias las que conducían sus actitudes, gustos y percepciones bajo su concepción del mundo, pues había un proceso natural de buscar esa zona de confort dentro de lo que él conocía.

Como la nueva coyuntura del entorno carece de un tiempo para ser comprendida y asimilada, nace el proceso de adaptación, que es el periodo que el inmigrante andino necesita para enterarse y acostumbrarse a las circunstancias encontradas en su destino, estructurando, en el tiempo, un camino rumbo a su inserción sociolaboral.

Es también en este periodo en el que la marca del desarraigo es más fuerte, en el que se presenta un lamento por la marcha migratoria y una gran nostalgia por haber dejado sus países, mencionando con frecuencia lo que dejaron allá: “[ventaja de allá es] tu familia, tu gente. (...) Uno extraña su país, ¿no? (...) Padres, madres, hermano, la comida...” (Entrevista 68 – peruano).

El primer año de los andinos en Sevilla es, como se ha visto en los párrafos anteriores, un periodo de adaptación, situación en que las acciones oriundas de sus países prevalecen en todos los ámbitos de su vida, lo que significa que la adaptación descrita muestra, dentro del campo laboral, su alto nivel de aceptabilidad, y su experiencia agotadora anterior le predispone a una situación de consentir lo que se les impone para seguir trabajando. Esto crea una vulnerabilidad sin precedentes para reivindicaciones. Sucede que trabajar más horas o con actividades que no corresponden a sus cargos suele ocurrir con de forma habitual<sup>4</sup>, y el hecho de trabajar en situación legal o ilegal pierde relevancia cuando hay una cultura susceptible a la explotación.

Aunque pueda parecer beneficioso tener un funcionario vulnerable a la explotación, los contratantes también consideran ese periodo de adaptación como un aspecto negativo, tal como dijo uno:

¿Un punto negativo [del andino]? Pues la adaptación, los periodos de adaptación son muy importante. Ellos... La adaptación al territorio de donde vienen, la adaptación al trabajo, la adaptación en el territorio donde viven, en el ámbito de vida, ahí es el punto más negativo. (Entrevista 54 – empresario sevillano)

---

<sup>4</sup> Puede que un compañero o jefe empuje una tarea desproporcional encima de un andino, pero es su cultura laboral que consiente esa práctica, porque, en el caso del trabajo en Sevilla, la aceptación de la orden depende más de quien acata de que quien ordena. Situaciones como esa difícilmente se repiten con un sevillano.

Este primer momento de la migración andina está marcado, por tanto, por choques culturales que constantemente reavivan su cultura a través de conductas relacionadas a sus costumbres previas, pues la cultura, aunque dinámica, supone una tremenda distinción con respecto a la nueva situación, provocando el choque cultural.

### **b) Los trabajadores con residencia de 1 a 3 años en Sevilla**

Cuando tienen de 1 a 3 años en Sevilla, la concepción del trabajador andino cambia respecto a su realidad, pues él pasa no sólo a ver las diferencias de la cultura sevillana, como a entender sus mecanismos de funcionamiento, creando conciencia crítica sobre su posición.

Después de 1 año en el que ellos comienzan a desembarazarse de los eslabones que les une al origen comienzan a guiar sus actitudes a través de las referencias locales puesto que las sorpresas (choques) no surgen tan cotidianamente y el inmigrante ya empieza a absorber las dinámicas sevillanas. Su país andino va perdiendo su énfasis y las dinámicas sevillanas comienzan a sustituir las antiguas construcciones ideológicas que marcaban su identidad antes de la inmigración.

El entendimiento del ambiente sevillano ofrece la base para la incorporación de la cultura local, pero no como un proceso secuenciado en que el entendimiento viene primero para luego surgir la absorción, sino que todo a la vez, comprendiendo y asimilando simultáneamente.

Es también en ese periodo en el que las referencias laborales son reconstruidas de acuerdo con la realidad de los autóctonos (siendo ellos: rápidos, estresados, especialistas y quejicas). Adquiere un nuevo significado su contenido cultural dentro y fuera del trabajo por el bagaje material e ideático que se incorpora, lo que implica la creación de nuevas referencias. Es decir, para saber si están pagando mal, hace

falta saber cuánto le pagan a los demás; para saber si se está rebasando el horario, hace falta conocer cuál es el horario normal.

Ese proceso de conocimiento de la situación local compone la pieza fundamental de la adaptación, generando, a partir de ese punto, la posibilidad de cobrar lo que es correcto. Es necesario destacar que lo importante aquí no es conocer los parámetros del trabajo normal o anormal, pero dar efectiva relevancia a la creación de la consciencia de que se pueden reivindicar otras condiciones.

Una representante sindical lo explica:

Lleva un tiempo de adaptación y de aprendizaje y de asimilación (...). Mira, para buscar ascenso en los trabajos, para adaptarte y conocer la ciudad, para poder estabilizarte y conocer tu derecho, todo esto lleva un proceso, un tiempo, porque la persona en el año no... (...) estamos hablando de 2, 3 años para mí que la persona ya se siente estabilizada ahora ya comienza a decir: “ahora a ver si puedo hacer un curso”, “a ver si yo estoy bien con este contrato” o “a ver qué derechos tengo”, o “a ver adonde puedo acudir” (...). Eso lleva procesos, ¿me explico? (entrevista 31 – representante sindical)

El proceso de adaptación del inmigrante andino es natural, continuo e involuntario, pero también es gradual cuando la complejidad de la cultura, con sus características dinámica y mutante, necesita de tiempo para ser modificada, reelaborando y resignificando el trabajo a partir de la incorporación de nuevos sentidos, valores y esquemas de pensamientos, es decir, de la creación de la consciencia que pueden cobrar más; como es el caso de esta andina que ya cobra conciencia que puede salir de su empleo si no le tratan bien:

He estado, o sea, 1 año y 8 meses estaba en un solo trabajo. Luego me retiré de ahí y estaba buscando trabajo, entonces... apenas he estado como 3 semanas, y como no me trataban tan bien, me salí y ahora estoy en otro. Estoy ahora mejor, mucho mejor. (Entrevista 05 – boliviana)

Los contratistas que proponen condiciones por debajo del mercado<sup>5</sup> saben que el tiempo es el factor llave para que sus empleados les dejen cuando pasen a conocer

---

<sup>5</sup> Hubo casos de empresarios que contrataban directamente personas de los países andinos a través de algún conocido que estaba en Sevilla. Ofrecer un sueldo 600€ genera mucha fuerza de atracción

un poco más de Sevilla y encuentren otra posibilidad que le pague más; que es el proceso de adaptación, momento en que los empleados se dan cuenta que existen mejores posibilidades, enterándose de sus condiciones actuales (no tan buenas) y de sus posibilidades (muy buenas), aunque ni siempre exista una búsqueda formal por otros puestos, como explica esta empresaria sevillana:

Yo creo que cuando la documentación [de mi funcionaria] esté en regla, pues [ella] va a volar, porque, por mucho que no quiera, ella es muy buena, la economía es la economía, ¿no? (entrevista 33 – empresaria sevillana)

Como están disponibles trabajos mejores, un día u otro el andino termina por conocerlos y comienza, después del primer año, a evolucionar profesionalmente<sup>6</sup> (como pasar de interna a externa en el servicio doméstico<sup>7</sup> por ejemplo).

Ese inicio de la adaptación implica un aprendizaje que tiene como consecuencia el alejamiento del emigrado respecto de la cultura laboral andina, suceso que se comprueba al volver a sus países, pues notan que su forma de ser pierde la identificación que lo tenían anteriormente.

Al volver a los Andes, ellos comienzan a cuestionar las condiciones de trabajo y, como no son comprendidos por los demás (porque su forma de pensar fue *adaptada* a la realidad sevillana), se producen conflictos familiares, habiendo, incluso, casos de andinos que relataron (durante el desarrollo de los grupos de discusión con los entrevistados) enfrentamientos con parientes por haber rechazado determinadas

---

sobre el individuo que no conoce los costos de vida y los sueldos locales, que difícilmente tendría este sueldo en su país y que ve una supervaloración cambial del Euro frente a su moneda. Un empresario sevillano promocionó, a más de 7 personas de una única familia peruana, utilizando un sistema por el que, cuando su empleado pasaba a otro empleo mejor (adaptación), el puesto vacante era ocupado por un familiar de aquél que salió. Así el empleador mantenía sus condiciones inferiores ejerciendo gran atracción y la familia realizaba la reagrupación en Sevilla dentro de la legalidad.

<sup>6</sup> Se hace recordar que en esta tesis se habla sobre el éxito profesional creando un vínculo con la formación de los andinos en origen. Cuando ellos tienen un nivel de formación mayor (tanto profesional como académico), ellos tienden a evolucionar para actividades mejores pagadas, menos sacrificadas y más intelectuales (migración vertical). Ya los otros, los que NO poseen una formación previa, suelen seguir en la misma actividad, cambiando apenas de empleo, pero desarrollando la misma función (migración horizontal). Aquí en este párrafo se habla de la inmigración horizontal.

<sup>7</sup> Lo común es que alcancen el trabajo por hora, que es la forma más eficiente y rentable para disfrutar del trabajo en el hogar. Trabajar en la plantilla de una empresa también conviene porque se cotiza y se pierde la característica multitarea realizando únicamente las atribuciones del cargo.

actividades laborales al volver a sus países; porque para una familia andina el simple hecho de trabajar ya es considerada una bendición.

Esto ocurre porque “te acostumbras y la cultura que tú tenías de tu país (...) vas a perdiendo, y vas volviendo, y vas acostumbrando aquí a la, a la cultura (entrevista 93 – colombiano).

La adaptación cultural es, genéricamente, un proceso de maduración al que el individuo se enfrenta en Sevilla modificando su percepción sobre el nuevo espacio a lo largo de su tiempo de permanencia. Así, el primer año está caracterizado por el choque cultural y por la superposición natural de sus costumbres de origen y, pasado el primer año, por una desapropiación simbólica (andina) y reapropiación simbólica (sevillana) ante las experiencias de aprendizaje e interpretación del entorno físico, social y cultural, lo que desde luego se relaciona íntimamente con la inmigración y la adaptación con el factor tiempo.

### **c) Los trabajadores con más de 3 años en Sevilla**

En esta situación los andinos ya no sufren más por el “duelo migratorio”, ya enfrentaron la fase de conocimiento del nuevo, están acostumbrados a la rutina sevillana y, lo más importante de todo, comprenden la organización de los sevillanos a la hora de trabajar.

Con más de 3 años de estancia, ellos acumulan experiencias suficientes para pensar y reaccionar como los sevillanos, lo que significa que ahora ellos también son: quejicas, rápidos, estresados, especialistas y establecen límites a la explotación por parte de las empresas, imponiéndose ante situaciones explotadoras.

En el primer año, el comportamiento de esos andinos se ve determinado por la gratitud, el agradecimiento por tener qué comer, por tener salud, por tener lo más mínimo. Pero pasados 3 años sus identidades modifican la esencia andina y se

desvían de los motivos que guían sus acciones cambiando su conducta para transformarles en quejicas, como son los sevillanos. Esto ocurre porque las necesidades básicas no están desatendidas y no representan un problema, así ellos pasan a quejarse de lo que podría ser mejor en sus vidas.

Antes agradecían a Dios por tener un trabajo, recibiendo el poco que tenían como una bendición, pero después de los 3 años pasan a quejarse de tener una jornada dura, de no tener fines de semana libres, de tener un pago por debajo de la media, etc., pues ahora lo que tienen es insuficiente y no les satisface, perdiendo la noción de las conquistas obtenidas en Sevilla por un cambio en su forma de racionamiento.

[La desventaja de Sevilla es que] no estoy mucho tiempo con la familia y no te dan la herramienta suficiente para realizar el trabajo. Creo que es general, no solo en mi trabajo. (...) (Entrevista 115 – peruana)

También reagrupan a la familia, compran casa, coche, dan estudio a los hijos y siguen quejándose de que no consiguen ahorrar, sin darse cuenta de la inversión que han hecho, del cambio generado en sus vidas, de los accesos que han tenido y de los patrones de consumo que asumieron.

La realidad que encontré que no era como lo pintaban, la expectativa que yo tenía era poderme comprar mi camión y volver a conseguir mi casa que no he podido volver a conseguir, me cuesta mucho, que aquí se gana dinero pero se gasta de la misma forma. (...) Aquí uno gana por decir 1200, 1300 y aquí yo pago hipoteca, pago el coche, pago la alimentación, que pago los estudios de la niña ahí se va todo que hay de dinero. (Entrevista 59 – peruano)

Lo que era visto como necesidad, ya no es necesidad, y el propio concepto de necesidad cambia, transformándola en sus ambiciones<sup>8</sup>.

La representación cultural integra el inmigrante en la sociedad haciéndolo participar en ella como un sujeto activo, puesto que esa participación también es una de las marcas de la absorción cultural. Un trabajador adaptado se comprueba cuando el trabajador andino actúa de acuerdo con el comportamiento del sevillano.

---

<sup>8</sup> Cuando una necesidad está suplida, otra emerge en su lugar, aunque esa otra no sea más una “necesidad” y sí un deseo.

La marca de la adaptación también aparece en la evolución profesional que permite que un andino mejore su condición laboral transformando las quejas en conquistas, es decir: se desvinculan del trabajo de interno, migran a trabajos mejores pagados, imponen límites en los jefes, evitan actividades que no les corresponden, seleccionan empleos y, finalmente, amplían su tiempo libre, porque ellos ya no quieren trabajar tanto como hacían al comienzo de la migración, llevando en cuenta que su conciencia ahora valora el tiempo libre.

De esta manera, ampliar el tiempo libre es asumir la vida del trabajador sevillano como suya, es dejar de “vivir para trabajar” y pasar a “trabajar para vivir”, incorporando nociones que trasponen el trabajo e insertan valores al “no-trabajo”, donde su condición de vida deja de ser en función del trabajo, para utilizar el trabajo en función de su no-trabajo. El trabajo entonces adquiere el valor de medio para alcanzar un fin, siendo este “fin” un deseo, una ambición, un consumo, un valor propio, etc.

Pasados los 3 años, el deseo es tener tiempo libre, ocio, un momento para estar con la familia, un mínimo de bienestar en una habitación o piso alquilado (ya no habitación compartida), una jornada con hora de entrar y salir del trabajo... estas circunstancias hacen que este grupo se aleje de la cultura andina, provocando que, al regresar a sus países, su sensación sea de *casi extranjero*, pues, aunque conozcan las dinámicas sociales de su país, el medio no se corresponde más con su nueva forma de pensar.

Terminas metido y adaptado a la vida. Cuando volví ya me sentía diferente de allá y me enteré lo cuanto he cambiado, poco a poco. Tus sentidos ya se acostumbran a la nueva vida y te cuesta mucho reintegrarte allá. Pierdes muchas cosas de allá. (Entrevista 116 – peruana)

Aquellos que están con más de 1 año en Sevilla y menos de 3, pierden un poco del andino y ganan un poco del sevillano, son un poco de cada, pero los con más de 3 años son mucho menos andinos que sevillanos, entonces son casi apátridas. Así, el andino sigue siendo extranjero en Sevilla (porque sigue viviendo en la condición de



temporalidad que es atribuida al inmigrante) y, cuando vuelve a los Andes, es como si continuara siendo un extranjero, pues pierde su identificación cultural con sus paisanos.

## **6.4 – Discusión de los datos de investigación**

Decir que la cultura del trabajo andina es diferente de la sevillana suena algo obvio, incluso porque desde el principio la propuesta de esta investigación ya poseía esa concepción de distinción toda vez que, partiendo de otro origen, sería prácticamente imposible encontrar diferentes personas compartiendo una misma cultura. Pero eso permitió fundamentar dos hipótesis centrales para el estudio de campo: (1) las diferencias entre la cultura del trabajador andino y la cultura del sevillano ocurren por diferencias económicas que distancian los dos trabajadores; y (2) los años de trabajo en Sevilla hacen con que los andinos absorban y reproduzcan la cultura del sevillano, mudando su comportamiento.

Tal juicio sirvió como precedente para evaluar las culturas y montar un trípode sobre tres temas principales: la condición financiera, la mecanización de las tareas y el nivel de desarrollo de las relaciones sociolaborales.

La condición financiera es referida a la acumulación, a la posesión, al poder ganar/conquistar y todo lo que esto conlleva dentro de un ambiente en el que se dan las condiciones para obtener bienes y servicios con valor monetario, el hecho de poder o no acceder a la citada condición influye desde la base: la alimentación, salud, morada, educación y el gozo de una vida digna. La distinción entre el mundo andino y sevillano separa ambas realidades, construyendo sobre el dinero un mecanismo limitador que condiciona negativamente el modo de vida de los andinos en sus orígenes.

La mecanización, por su parte, discurre en el campo físico del trabajo, en la manera de hacer y saber hacer cada actividad, teniendo en cuenta la utilización de herramientas, máquinas y otros artefactos laborales. Por ello, los trabajadores en Sevilla se convierten en desmotadores y montadores de piezas, cambiándolas simplemente, sin arreglarlas.

En los Andes, la improvisación, el multiuso de las herramientas, el arreglo de las piezas y la construcción efectiva hacen de los trabajadores verdaderos artesanos multitareas, que, ante la escasez de máquinas y herramientas especializadas, desarrollan un método propio basado fundamentalmente en las habilidades del trabajador a la hora de desempeñar sus funciones. En ese punto, por disponer de más recursos laborales, el sevillano es valorado por su conocimiento técnico sobre las herramientas y máquinas, convirtiéndose en un trabajador especialista.

En el tercer punto, las relaciones laborales están relacionadas con las conquistas de los trabajadores a lo largo de los años, con los derechos obtenidos y con las garantías al asumir un puesto de trabajo. Vacaciones, salarios mínimos, fines de semana como días de ocio, jornadas diaria y semanal controladas, etc. ofrecen seguridad al trabajador y revelan su cultura a través de su historia – aspectos estos bastantes fuertes en Sevilla y de poca expresión en la realidad andina.

El punto que culmina junto a los tres temas es un sistema sostenido en el desarrollo socioeconómico que diferencia la zona de origen y la de destino. Mientras el contexto andino no permite condiciones dignas de trabajo y vida, Sevilla, por todo su desenvolvimiento y particularidades (siendo estas no sólo monetarias), ofrece una buena condición de vida, un mayor respeto al trabajador y una posición económica favorable, al igual que agrega todas las consecuencias cognitivas que esas características pueden atribuir a una persona.

La cultura del plusvalor y de la sumisión, por ejemplo, son productos de la interiorización mental del control (involuntario) que genera en el individuo el comportamiento de servidumbre (voluntario) y que coincide con la expansión del capitalismo neoliberal y sobrepasa la conciencia de cultura servicial, abarcando un conjunto de valores imbuidos en la cultura andina. Como los sevillanos no tienen el mismo patrón de comportamiento, ellos no se ajustan al modelo del ‘buen trabajador’ andino y, todavía menos, a la cultura de la plusvalía.

Ante los hechos expuestos, es posible definir la cultura andina como resultante de un proceso histórico que revela una experiencia de restricciones financieras compartidas entre los individuos, reproducida en los elementos que marcaron su forma de ser y existir, y que desde luego se desvincula de la idea de una “cultura de pobreza”, porque el título de “pobre” crea estereotipos y estigmatiza quien lo posee. Lo que existe es una cultura afectada por una insuficiencia económica que alcanza diversos ámbitos de sus vidas, fija su propia conciencia y moldea sus acciones. La ideología del trabajo que domina al andino en su país revela la plena sumisión de su conciencia y de su forma de reaccionar frente al trabajo, creando una dinámica empresarial que nunca le favorece.

Esa forma de vida centraliza el capital como un elemento que determina un precio (y no un valor) para “comprar” la identidad andina, quitándoles la mínima libertad de construir una identidad plena bajo verdaderos valores, como los valores históricos por ejemplo. El andino observa cómo se transforma en el fruto de un contexto desigual, neoliberal, globalizado y capitalista que tiene su comportamiento conducido por normas de orden económica, que estructuran su cultura a través de las circunstancias macro-ambientales incontrolables por sus habitantes, construyendo su identidad con múltiples privaciones, siendo la principal privación, la de engendrar la propia identidad.

Ocurre que la cultura andina no es una opción, es el resultado de un proceso histórico que se basa en una experiencia sin oposiciones, dispuesta a dar todo para poder trabajar, en una relación de dependencia unilateral, donde el trabajador apenas depende de la empresa para subsistir (al menos así se siente el andino).

Merece la pena destacar también que no hay un trabajador mejor o peor al comparar los dos grupos. Tanto los autóctonos como los andinos son buenos mientras que desarrollen adecuadamente las actividades concernientes a sus cargos – y esto los dos lo hacen debidamente. Como presentan culturas diferentes, también es común encontrar andinos y sevillanos creyendo que el comportamiento de su origen es lo más adecuado, sin considerar que cada uno de ellos poseía visiones distintas sobre el mismo asunto. Resulta así que ninguno de ellos estaba en lo cierto o completamente

errado, sino que eran grupos heterogéneos, pues todos cumplían con sus obligaciones, pero cada uno a su manera.

El mismo elemento que atrajo a los inmigrantes andinos a Sevilla (la situación económica<sup>1</sup>) es el mismo que los aparta culturalmente de los sevillanos, y este hecho se aprecia nítidamente cuando, pasados los 3 primeros años, los andinos absorben los procesos y pasan a responder (subjettiva y inconcientemente, y, objetiva y conscientemente) como un trabajador sevillano.

Son esas interpretaciones objetivas, subjettivas, conscientes e inconscientes del trabajo que dan otro significado al trabajo desde la perspectiva andina, pasando del concepto “vivir para trabajar” a la idea de “trabajar para vivir”, demostrando así que el trabajo es el instrumento que permitirá las buenas condiciones de vida y de ocio que todos ser humano necesita. Significa un cambio de pensamiento y de comportamiento que comienza en el trabajo y que se refleja en los todos ámbitos de sus vidas. Tales experiencias sociales vividas en Sevilla, y las prácticas de nuevos procesos laborales, conducen a un nuevo significado del trabajo a través de la evolución de su función en la sociedad.

Por su característica dinámica, la cultura va sufriendo constantes cambios, adaptaciones y ajustes mostrando que, pasados los 3 años, la incorporación en el tejido sevillano no modifica el concepto de trabajo, pero sí su forma de relacionarse con su entorno (compañeros, jefes, el propio trabajo y su vida en general), cambiando también la concepción del propio trabajador que deja de ser puramente andino, asumiendo comportamientos, valores, conductas, creencias y símbolos que son típicos de la identidad sevillana. Cuando eso sucede, son reconocidos a través de las conductas del grupo y terminan incorporando la cultura sevillana, asumiendo su nueva experiencia histórica conformada por la experiencia construida en Sevilla que iguala a los dos trabajadores.

---

<sup>1</sup> Recordando que la economía ejerce fuerza expulsando del origen y atrayendo al destino.

Lo que se percibe claramente, es que la emigración del país de origen se da a causa de la escasez de oportunidades para lograr una existencia digna. Lo que se busca encontrar en otro país una vida más justa y plena, tanto para el inmigrante como para su familia.

## **07 – CONCLUSIÓN**

Esta tesis abordó la problemática de la cultura del trabajo dentro del tema de la inmigración realizando una aproximación al fenómeno del éxodo andino en su ruta hacia Sevilla.

El estudio comenzó presentando un capítulo con los precedentes históricos de la cultura del trabajo hasta su concepción actual. Para de la evolución en este caso se ha considerado la investigación empírica, abordando la concepción moderna del trabajo y su revalorización simbólica en el contexto neoliberal buscando, además, los conceptos involucrados en la temática que serían necesarios para el cruce de la teoría con los resultados de la investigación.

El capítulo siguiente trató de explicar el significado de la inmigración y cómo se relacionaba y afectaba a las regiones tanto andina como sevillana. Se trazó un panorama que abarcó toda la región española reduciéndose luego a Andalucía y, posteriormente, concentrándose en Sevilla como ciudad-destino de una ruta migratoria.

A continuación se presenta el capítulo que unió los conceptos “trabajo” e “inmigración”, describiendo los tipos de actividades que los trabajadores suelen desarrollar cuando experimentan la condición de inmigrante, más concretamente, cuando están desarrollando sus funciones laborales fuera de sus países. En dicho capítulo se expusieron también los tramos que comparan las situaciones de igualdad y desigualdad con respecto al contrato de trabajo.

Concluyendo esos tres capítulos, se dedujo la parte responsable por medio de la base conceptual y se abrió espacio para el análisis y discusión de datos, que comenzó exponiendo la metodología general, con presentación del problema, del objetivo, del método y de las técnicas de investigación utilizadas en el estudio.

La investigación de campo propiamente dicha comenzó mostrando las diferencias entre las culturas andina y sevillana, revelando aspectos inherentes al contexto del trabajo andino, comparándolos además con las características laborales de Sevilla.

A continuación surgieron las diferentes visiones sobre las culturas de las dos regiones dentro del ambiente laboral tratando de enseñar las particularidades de cada trabajador en su coyuntura local. Se muestra cómo eso afecta y construye las maneras de relacionarse con el mundo dentro y fuera del trabajo.

El capítulo siguiente se basó en dos consideraciones sobre el trabajador andino, siendo la primera la relación establecida entre el éxito laboral y la formación de los inmigrantes y la segunda la adaptación gradual del andino y su representación cultural tras llegar a Sevilla.

El final de la investigación empírica culminó con la discusión sobre los datos de la investigación realizando un análisis de los factores que influyeron y fueron influenciados por cada cultura. Se exponen cuáles fueron las circunstancias que produjo la cultura del trabajador andino realizando una evaluación comparativa con el trabajador sevillano.

La estructura general de esta investigación también permitió criticar a su propio desarrollo a partir de una autoevaluación que, al principio, supuso una pérdida de tiempo en cuestiones que no se relacionaban con la cultura del trabajo directamente, lo que llevó a una prórroga en la conclusión de la tesis.

La investigación de esta tesis también despertó la intención de avanzar sobre un estudio postdoctoral posterior que analizara el impacto de las redes sociales sobre los inmigrantes pues se verificó que los andinos con poco tiempo en Sevilla se preocupaban menos con su conducta social. Toda vez que no había nadie que evaluara su comportamiento, el trabajador andino transmitió una mayor sensación de libertad para asumir conductas poco valoradas por otras personas.



En ese sentido, la red social supuso un agente de control pues la preocupación no era por el acto propiamente dicho o realizar algo inmoral o ilegal. La preocupación estaba en el *miedo* de la repercusión social (positiva o negativa) que ese comportamiento generaba, de lo que los demás iban a pensar y de las consecuencias sociales que el grupo le podía imputar (aislamiento y exclusión, por ejemplo).

En esta tesis se presentó un estudio sobre la cultura del trabajador andino ante la del sevillano, revelando sus diferencias y similitudes, favoreciendo la relación entre las partes a partir de la construcción de eslabones sociales más sólidos dentro del trabajo.

## REFERENCIAS

AECA – Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. **Principios de organización y sistemas. Cultura y cambio organizacional.** Volume 8. Madrid: AECA, 1997.

ALLGAUER-HACKL, Heinz; *et al.* **Migración, discriminación y derechos humanos.** Bogotá (Colombia): Ediciones Antropos, 2005.

ALMEIDA, Maria Geralda de. **O trabalhador migrante brasileiro em Barcelona e a diversidade cultural em questão.** *In:* Territorio, Ciudad, Educación. Seminario Internacional de Investigadores Brasileños en Europa. 08 y 09 de marzo del 2007. Barcelona: APEC, 2007, pp.15-28.

ANDRE, Bianka Pires. **La vida de adolescentes brasileños en Barcelona.** *In:* Territorio, Ciudad, Educación. Seminario Internacional de Investigadores Brasileños en Europa. 8 y 9 de marzo de 2007. Barcelona: APEC, 2007, pp.29-41.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ARMIJOS, Margarita Cedeño de. **La situación de los inmigrantes ecuatorianos residentes en Sevilla, España.** *In:* HACKL, Heinz Allgäuer *et al.* **Migración, discriminación y derechos humanos.** Bogotá (Colombia): Edición Antropos, 2005.

AVELLÁN, Juan A. Lacomba. **Sobre la identidad de los pueblos.** *In:* navarro, Isidoro Moreno. **La identidad cultural de Andalucía.** Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, 2001, pp.05-12.

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA. **Informe Socioeconómico de la Ciudad de Sevilla 2006-2008.** Sevilla: Servicio de Estadística del Ayuntamiento de Sevilla, 2009.

BANYULS, Josep; CANO, Ernest; PICHER, Josep Vicent; SÁNCHEZ, Amat. **Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar.** Revista Sociología del Trabajo. Invierno de 2002/2003. Nº 47. Nueva Época, 2003, pp.75-105.

BAZTÁN, Ángel Aguirre. **La cultura de las organizaciones.** Barcelona: Ariel, 2004.

BILBAO, Andrés. **El trabajador precario: notas sobre su perfil y composición.** Nº2. Arxius de Sociología, junio de 1998.

BLANCHET, Alain *et alli.* **Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales.** Datos. Observación. Entrevista. Cuestionario. Madrid: Narcea, 1989.

BOGDAN, R.; TAYLOR, S. J. **Introducción a los métodos cualitativos de investigación.** La búsqueda de significados. 2 ed. Barcelona: Paidós Básica, 1994.

BOSMA, Niels; ACS, Zoltan J.; AUTIO, Erkko; CODURAS, Alicia; LEVIE, Jonathan. **GEM – Global Entrepreneurship Monitor.** 2008 Executive Report. Babson College (EEUU), Universidad Del Desarrollo (Chile), London Bussiness School (Reino

Unido). 2009. Disponible en: [http://www.gemconsortium.org/download/1240181735983/GEM\\_Global\\_08.pdf](http://www.gemconsortium.org/download/1240181735983/GEM_Global_08.pdf)

BOUFFARTIGUE, Paul. **¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?** Revista Sociología del Trabajo. Invierno de 1996/1997. nº 29. Nueva Época, 1997, pp. 91-110.

BOURDIER, Pierre. **La esencia del neoliberalismo.** Periódico *Le Monde*. Diciembre de 1998. Disponible en: <http://www.analitica.com/bitblbio/bourdieu/neoliberalismo.asp>

BOUVIER, Pierre. **El trabajo de todos los días: una aproximación socioantropológica al trabajo.** Traducción Margarita García Galán. Revista Sociología del Trabajo. Nº 10. Nueva Época: otoño de 1990. Pp. 131-139.

BRUNET ICART, Ignacio; MORELL BLANCH, Antonio. **Clases, Educación y Trabajo.** Madrid: Trotta, 1998.

BRUNET, Ignasi; ALARCÓN, Amado. **Racismo e integración social por medio del trabajo.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 44. Invierno de 2001-2002. Nueva Época, 2001, pp.75-96.

CABEZA, Manuel Delgado. **Estructuras condicionantes de la identidad andaluza: estructuras económico-sociales.** Pp.31-55.

CALVO, Valentín González. **El duelo migratorio.** Revista Electrónica de Psicología Científica. Publicado en: 10 de octubre de 2006. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-132-1-el-duelo-migratorio.html>. Acceso en: 16FEB08.

CARBALLO, Margarita Martín; PADRÓN, Sofía Pérez de Guzmán. **La construcción social del mercado de trabajo: escasez de mano de obra autóctona e inmigración en Andalucía.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 53. Nueva Época, invierno de 2005, pp.31-58.

CASTELLS, Manuel; ESPING-ANDERSEN, Gösta. **La transformación del trabajo.** 1 ed. España: Los Libros de la Factoría, 1999.

CATÓ, Juan S. Montes. **La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 54. Nueva Época, primavera de 2005, pp.73-100.

CAVALCANTI, Leonardo. **As implicações dos comércios “étnicos” na recomposição do “imigrante” como uma categoria social na Espanha.** In: Territorio, Ciudad, Educación. Seminario Internacional de Investigadores Brasileños en Europa. 8 y 9 de marzo de 2007. Barcelona: APEC, 2007, pp.03-14.

CEPAL. **Espacios iberoamericanos.** Santiago de Chile: CEPAL (ONU), octubre de 2006.

CHIAVENATO, Idaberto. **Introducción a la teoría general de la Administración**. 4 ed. Santafé de Bogotá (Colombia): Mc Graw Hill, 1998.

\_\_\_\_\_. **Administración de los Recursos Humanos**. 5 ed. Santafé de Bogotá (Colombia): Mc Graw Hill, 2003.

COROMINA, Eusebi; CASACUBERTA, Xavier; QUINTANA, Dolors. **El trabajo de investigación: el proceso de elaboración, la memoria escrita, la exposición oral y los recursos**. Guía del estudiante. Madrid: Eumo-Octaedro, 2002.

CUBILLO, André Tornos (Ed.). **Los inmigrantes y el mundo del trabajo: sociedad, cultura y migraciones**. Madrid: Comillas, 2003.

D'ARGEMIR, Dolors Comas. **Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres**. Barcelona: Icaria, 1995.

DÍAZ CALLEJA, E. **Los salarios en la economía política clásica: algunas consideraciones sobre la doctrina clásica del mercado de trabajo**. Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales. N°03. 1996.

DIQUIS. **Mapa del mundo**. <http://diquis.com.co/digital/wp-content/uploads/2015/04/mapa-del-mundo-t8110.jpg>, acceso en 20 de marzo del 2014.

ELÍAS, Manuel Vicente Sánchez; CARRASCO, Esteban Tabares; RAMOS, Emilio L. Lucio-Villegas; ABASCAL, Ana Maria Ruiz. **Inmigrantes ¿vecinos y ciudadanos? La mediación intercultural en los servicios de inserción laboral de inmigrantes**. Sevilla: Sevilla Acoge, 2005.

EUROPA PRESS. **El trastorno cultural y el duelo migratorio, amenazas para los inmigrantes en un nuevo país**. S/I: Canalsolidario.org, 04 de diciembre de 2005. Disponible en: [http://www.canalsolidario.org/web/noticias/noticia/?id\\_noticia=7175](http://www.canalsolidario.org/web/noticias/noticia/?id_noticia=7175). Acceso en: 16FEB08.

GARCÍA CANO, Gabriel. **Factores estructurales de la identidad andaluza: el Territorio**. Pp.13-22.

GARMENDIA, Jose A. **Desarrollo de la organización y cultura de la empresa**. Madrid: Esic Editorial, 1990.

GARRIDO, Ángeles Arjona; OLMOS, Juan Carlos Checa. **Emprendedores étnicos en Almería. ¿Una alternativa laboral a la segmentación del mercado de trabajo?** Revista Sociología del Trabajo. N° 54. Nueva Época, primavera de 2005, pp.101-125.

GIALDINO, Irene Vasilachis de. **Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica**. Revista Sociología del Trabajo. N° 44. Nueva Época, invierno de 2001-2002, pp.3-39.

GIANINI, Tiago; ONAGA, Marcelo; MARANHÃO, Tiago. **Uma nova era para as montadoras**. In Revista EXAME. Portada: Nasce uma nova indústria

automobilística. Edição 941. Ano 43. Nº 47. São Paulo: Editora Abril, 22 de abril de 2009, pp.18-29.

GIRALDO, Fernando Urrea. **Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano**. Revista Sociología del Trabajo. Nº 44. Nueva Época, invierno de 2001-2002, pp.41-74.

GIRONA, Jordi Roca I. **¿Antropólogos en la empresa?: a propósito de la (mal)llamada cultura de la empresa**. Revista Etnográfica. Vol. V (1). Tarragona, mayo de 2001, pp. 69-99. Disponible en: [http://ceas.iscte.pt/etnografica/docs/vol\\_05/N1/Vol\\_v\\_N1\\_69-100.pdf](http://ceas.iscte.pt/etnografica/docs/vol_05/N1/Vol_v_N1_69-100.pdf)

\_\_\_\_\_. **Ideología sobre el trabajo y satisfacción laboral**. Pp.19-26. In PALENZUELA, P. (org.). Antropología del Trabajo. Zaragoza: Instituto Aragonés de Antropología, Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español, 1996.

\_\_\_\_\_. **Obreros: de la (im)pertinencia del obrero como objeto de estudio de la antropología social**. Revista Política y sociedad. Nº 31. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 1999, pp.201-208. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=154545>

GOMÉZ, Elena Pascual (coord.). **Relaciones entre trabajadores/as inmigrantes y autóctonos/as en el sector del servicio doméstico en Sevilla**. Análisis del discurso. Sevilla: CC.OO., 2003.

GÓMEZ-ESTERN, Eloisa. **Antecedentes de la Psicoterapia: hitos Fundamentales**. Comunicación y Psicotecnia. 2002. Pag. 4-19

GUÍA EN TURISMO. **Mapa de Ciudades en España**. Disponible en: <http://www.guiaenturismo.com/wp-content/uploads/2011/02/mapa-ciudades-espana.jpg>, acceso en 14 de octubre del 2014.

IGEA, Delio del Ricón *et alli*. **Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales**. Madrid: Dykinson, 1995.

INDYMEDIA. **Manifestación contra precariedad laboral e igualdad de derechos**. s/a. Disponible en: <http://madiq.indymedia.org/newswire/display/73073/index.php>, acceso en 05 de marzo del 2008.

INE – Instituto Nacional de Estadística. **Anuario Estadístico de España 2008**. España, 2008. Disponible en: [http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuarios\\_mnu.htm](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuarios_mnu.htm), acceso en 20 de septiembre de 2009.

INFANTES, Anastasia Téllez. **Identidad socioprofesional, cultura del trabajo y género: un estudio antropológico en el sur de España**. III Congreso Virtual de Antropología y Arqueología. Mesa Identidad. Disponible en: [http://www.naya.org.ar/congreso2002/ponencias/anastasia\\_telles.htm](http://www.naya.org.ar/congreso2002/ponencias/anastasia_telles.htm), acceso en 14 de febrero del 2008. Argentina: NAYA, 2002.

IRANZO, Juan Manuel. **La “especialización flexible” en la producción de la cultura: trabajo, consumo y des/orden social.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 49. Local: Nueva Época, verano de 2003, pp.141-163.

KOVÁCS, Ilona. **Cómo hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 45. Local: Nueva Época, primavera de 2002, pp.25-51.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de Marketing.** 12a ed. São Paulo: Pearson Prantice Hall, 2006.

LAROUSSE. **Diccionario Manual de la Lengua Española.** Disponible en: <http://es.thefreedictionary.com>, acceso en 04 de agosto de 2009. Vox, 2007.

LEWIS, Oscar. **Los hijos de Sanchez: autobiografía de una familia mexicana.** México: FCE (Fondo de Cultura Económica), 1964.

LEY 8/2000, de 22 de diciembre. **Ley orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.** Publicado en el BOE (Boletín Oficial del Estado) de 23 de diciembre de 2000. Nº 307. Pp. 45.508-45.522.

LINHART, Danièle. **Los asalariados y la mundialización: el caso francés.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 45. Nueva Época, primavera de 2002, pp.53-68.

LÓPEZ, Juan Torres. **La degeneración del trabajo.** Revista Noticias Obreras. Nº 1329. Madrid: HOAC, Febrero de 2003.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E.D.A. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MAEC – Ministerio de Asuntos Exteriores y Coperación (España). **Requisitos para viajar a España.** 05 de abril del 2013. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/BRUSELAS/es/Consulado/visados/Paginas/Consul.aspx>, acceso en 10 de marzo de 2015.

MACARRO, María José Marco. Tesis doctoral: **La identidad a través del Discurso: Vivencias Histórico-Políticas e Identidad Cultural en dos Generaciones de Andaluces.** Dpto. de Trabajo Social y Ciencias Sociales. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla, 2002.

MAGUID, Alicia Mirta. **La emigración internacional a través de los censos en países de origen: evaluación de resultados y recomendaciones.** Santiago de Chile: CEPAL (ONU), noviembre de 2008.

MENDOZA, Carlos Alberto Castillo. **Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 9. Primavera de 1990. Pp.117-139.

MTIN – Ministerio de Trabajo e Inmigración. **Anuario Estadístico de Inmigración. Año 2007.** Observatorio Permanente de la Inmigración. 2007.

MYETYMOLOGY. **Etymology Dictionary for All Languages**. Disponible en: <http://www.myetymology.com>, acceso en: 04 de agosto de 2009.

NAROTZKY, Susana. **“Cultura”, “Región” y trabajo en la Vega Baja del Segura**. Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales. Nº3. Abril de 1997, pp. 89-107.

NAVARRO, Isidoro Moreno. **La identidad andaluza en el marco del Estado Español, la Unión Europea y la globalización**. Pp.111-121

\_\_\_\_\_. **La identidad histórica y cultural de Andalucía**. 16 de octubre de 2007. Andalucía por sí, por pueblos y la humanidad. Disponible en: <http://andaluciaporsi.blogspot.com/2007/10/la-identidad-historica-y-cultural-de.html>, acceso en: 12 de febrero de 2008.

\_\_\_\_\_. **Trabajo. Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo**. Revista Andaluza de Relaciones Laborales. Nº 03 - Culturas del trabajo. Sevilla: Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de Sevilla: abril de 1997.

NIETO, Raúl. **Antropología del trabajo industrial**. Revista Sociología del Trabajo. Nº 22. Nueva Época, otoño de 1994, pp. 29-45.

O'ROURKE, Kevin H.; WILLIAMSON, Jeffrey G. **Globalization and History**. The evolution of a nineteenth-Century Atlantic Economy. Cambridge: MIT Press, 1999.

ONU – Organización de las Naciones Unidas. **Objetivos del desarrollo del milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe**. Santiago de Chile: ONU, 2005.

ORTEGA, Mari Luz Castellanos; CÁNOVAS, Andrés Pedreño. **Desde El Ejido al accidente de Lorca**. Revista Sociología del Trabajo. Nº 42. Nueva Época, primavera de 2001, pp.3-31.

PALENZUELA, Pablo. **El trabajo, objeto de estudio para la antropología**. VII Congreso de Antropología social. Simposio III. Vol.1. Zaragoza. Instituto Aragonés de Antropología; Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español. 1996. Pp.11-18.

\_\_\_\_\_. **Estrategias económicas domésticas de los jornaleros andaluces: salario, subsidio y economía sumergida**. Agricultura y Sociedad. Nº50. Enero a marzo. 1989, pp.75-107. Disponible en: [http://www.mapa.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf\\_ays/a050\\_03.pdf](http://www.mapa.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf_ays/a050_03.pdf)

\_\_\_\_\_. **Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica**. Revista Sociología del Trabajo. Nº24. Nueva época, primavera de 1995, pp.03-28.

\_\_\_\_\_. ; SACCHETTI, Elena. **El trabajo por cuenta propia en Cuba: un espacio para nuevas culturas del trabajo**. Revista Sociología del Trabajo. Nº 59. Nueva Época, primavera de 2007, pp.33-59.

PÉREZ SÁINZ, J.P. **Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 47. Invierno de 2002-2003. Nueva Época, 2003, pp.107-138.

Periódico ¡Qué! Cuaderno: Interés General. Reportaje: **Siete millones de españoles por debajo del mínimo europeo.** Año 3. Nº 622. pp. 02. Sevilla. Jueves, 11 de octubre de 2007.

PLATÓN. **The Dialogues of Plato in five volumes. Vol.III: The Republic.** The Online Library of Liberty. Disponible en: [http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetailheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=3949](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetailheObraForm.do?select_action=&co_obra=3949), acceso en 12 del julio del 2010.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Trabalho e imigração: os direitos sociais do trabalhador imigrante sob a perspectiva dos direitos fundamentais.** Tesis (maestría en Ciencia Jurídica) - Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP, Jacarezinho, 2011.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal.** 19 ed. Rio de Janeiro: Record, 2010.

SCHWARTZMAN, Helen B. **Ethnography in Organizations.** Qualitative research methods. London: SAGE, 1993.

SERRANO, Gloria Pérez. **Investigación Cualitativa.** Retos e Interrogantes. I – Métodos. 3 ed. Madrid: La Muralla, 2001.

Servicio de Estadística del Ayuntamiento de Sevilla. **Boletín Demográfico de la Ciudad de Sevilla.** Nº 7. Sevilla: Ayuntamiento de Sevilla, 2005.

SOS Racismo. **Informe anual 2004 sobre el racismo en el Estado Español.** Barcelona: Icaria Editorial, 2004.

TEIXEIRA, Eduardo. **O mais barato do mundo.** In Revista VEJA. Portada: A queda da casa de luxo. Edição 2106. Ano 42. Nº 13. São Paulo: 01 de abril de 2009, p.94.

TODARO, Rosalba; GODOY, Lorena; ABRAMO, Laís. **Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios.** Revista Sociología del Trabajo. Nº 42. Nueva Época, primavera de 2001, pp.33-64.

TOLEDO, Enrique de la Garza. **Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI.** Revista Sociología del Trabajo. Trabajo y vida: veinte años de Sociología del Trabajo. Nº 61. Nueva Época, otoño de 2007, pp.125-152.

TORNS, Tereza; BORRÀS, Vicent; CARRASQUER, Pilar. **La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?** Revista Sociología del Trabajo. Nº 50. Nueva Época, invierno de 2003-2004, pp.111-137.

VARGAS, Benedicto Ruiz. **La pobreza desde la perspectiva de los estudios de migración.** El Bordo. Retos de la Frontera. Revista semestral de Investigación,



artículos y análisis. N° 01. Universidad Iberoamericana. Tijuana - Méjico. Disponible en: [http://www.tij.uia.mx/elbordo/vol01/bordo1\\_pobre1.html](http://www.tij.uia.mx/elbordo/vol01/bordo1_pobre1.html), acceso en: 20 de febrero de 2008.

VEIGA, Ubaldo Martínez. **Trabajadores Invisibles**. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España. Madrid: Catarata, 2004.

VEJA (Revista). **Imigração japonesa. 100 anos depois. VEJA foi ver como vive quem veio, quem ficou e quem voltou**. Edición 2038. Año 40. N° 49. Editora Abril, 12 de diciembre de 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VILLALÓN, Jesús Cruz; TEJADA, Jesús Maeztu Gregorio de. **Estatuto de los trabajadores**. Documento de España. 21ª ed. Madrid: Tecnos, 2007.

VINACUA, Bienvenido Visauta. **Técnicas de Investigación Social**. I – Recojida de datos. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, 1989.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora Pioneira, 1981.

WORD REFERENCE. **Word Reference: The Free Dictionary**. Disponible en: [www.wordreference.com](http://www.wordreference.com). Acceso en: 04 de agosto de 2009.

WORLDPRESS. **Exercícios sobre a Relação entre seres humanos, clima e vegetação**. 02 de noviembre de 2011. Disponible en: <https://dizaqui.wordpress.com/tag/clima-e-vegetacao/>. Acceso en 27 de julio de 2012.

XL SEMANAL ABC (Revista). **¿Somos racistas los españoles? Extranjeros en nuestro país hablan claro**. N° 1049. Madrid: ABC, del 2 al 8 de diciembre de 2007.

## 09 – APÉNDICES

### 9.1 – Lista de entidades investigadas (asociac./fundaciones/sindicatos)

Andalucía Acoge.
Asociación de Peruanos en Sevilla.
Asociacion Colombia Sin Fronteras.
ADEA – Asociación de Ecuatorianos de Andalucía
ASOCIM – Asociación de Inmigrantes Sin Papeles de Sevilla y Andalucía.
Asociación de Inmigrantes en Acción
CEAR – Comisión Española de Ayuda al Refugiado.
CAR – Centro de Acogida a Refugiados de Sevilla.
CCOO – Comisiones Obreras (sindicato).
Fundación Accem.
Fundación Persán.
IESMALA – Instituto de Estudios Sociales del Mediterráneo, África y Latinoamérica.
Instituciones de carácter religioso (con actividades humanitarias).
Plataforma de Asociaciones de Inmigrantes.
Sevilla Acoge.
UGT – Unión General de los Trabajadores (sindicato).

Nota: hay que relativizar que ni todas las organizaciones investigadas tenían el carácter formal con sed, dirección, tabla de asociados y grupo directivo, pero sus reuniones eran utilizadas para apoyar a los demás, para conocer otros paisanos, para hacer amistad y para revivir hábitos culturales.

### 9.2 – Empresas investigadas y su perfil

En virtud del carácter sigiloso de las entrevistas (por involucrar contratantes que tenían trabajadores ilegales en sus plantillas), esta investigación se limita a enseñar el perfil de las empresas contratantes, sin revelar nombres o cualquier elemento que identifique las empresas o los empleadores. Los sectores abarcados fueron: construcción civil, hostelería, restauración y servicio doméstico. Otras ramas de actividad aparecieron a través de las entrevistas con los compañeros de trabajo, porque eran pocas empresas y los jefes no tenían tiempo para dedicar a la entrevista – como en los cuatro sectores anteriores había muchos andinos, algunos empleadores cedieron un poco de sus tiempos.

### 9.3 – Entrevista en profundidad para los andinos

#### Guión de entrevista personal para el andino

##### Datos preliminares

Nacionalidad/es:

Edad:

Sexo: ( ) masculino ( ) femenino

Estado civil:

Posee hijos: ( ) sí, en Sevilla; ( ) sí, en mi país; ( ) no.

Nivel académico:

Ciudad de origen:

- 01) ¿Qué le ha motivado a venir a España?
- 02) ¿Por qué eligió España y no otro país?
- 03) ¿Algún otro motivo contribuyó con la decisión de venir a España?  
( ) Quiebra de una empresa;  
( ) Problema afectivo con novio/a, esposo/a, etc.;  
( ) Muerte en la familia;  
( ) Novio/a en España;  
( ) Otros: \_\_\_\_\_.
- 04) ¿Por qué usted decidió venir hacia Sevilla?
- 05) ¿Hace cuánto tiempo usted está en Sevilla?
- 06) ¿En qué usted trabajaba antes de venir a España?

##### Estructura formal del trabajo y aspectos de la cultura corporativa

- 07) ¿Dónde usted trabaja actualmente y que actividad desarrolla ahí?
- 08) ¿Usted siempre ha trabajado en esa actividad? En caso negativo, describa cuales han sido las actividades anteriores.
- 09) ¿Qué usted cree que podría mejorar en su trabajo? ¿Usted tenía eso en el trabajo que desarrollaba en su país de origen?
- 10) ¿Cuál es la mayor diferencia entre el trabajo desarrollado aquí y el que usted desarrollaba en su país de origen?
- 11) ¿Cuál es la ventaja de trabajar en Sevilla?
- 12) ¿Cuál es la desventaja de trabajar en Sevilla?
- 13) ¿Cuál es la ventaja de trabajar en su país de origen?
- 14) ¿Cuál es la desventaja de trabajar en su país de origen?
- 15) ¿Siente usted alguna diferencia entre un trabajador andino y un sevillano?  
¿Cuál?
- 16) ¿Cómo usted clasifica su trabajo: bueno o malo? ¿Por qué?
- 17) ¿Lo qué más le gusta en su trabajo? Explique.
- 18) ¿Lo qué menos le gusta en su trabajo? Explique.

##### Estructura informal de la empresa

- 19) ¿Usted siente alguna diferencia en la relación con los compañeros de trabajo sevillanos cuando la compara con la relación que tenía con sus compañeros de trabajo en su país de origen?
- 20) ¿Usted encuentra sus compañeros/as de trabajo fuera del ambiente laboral?  
¿Dónde los/as encuentra? ¿En qué momento eso ocurre? ¿Ellos son inmigrantes? ¿Cómo ocurría en su país?
- 21) ¿Usted siente alguna diferencia en la relación con los compañeros de trabajo andinos cuando la compara con la relación con los compañeros trabajo de su país de origen? ¿Qué país presenta diferencia? ¿Qué diferencia?
- 22) ¿Se le ha presentado algún problema en el trabajo por el hecho de usted ser

de su nacionalidad?

#### **Cultura del trabajo y cuestiones generales**

- 23) ¿Qué fue más difícil para adaptarse en el trabajo desarrollado en Sevilla?
- 24) ¿Hay alguna costumbre en el trabajo de su país de origen que no se encuentra aquí de Sevilla?
- 25) ¿Algo te sorprendió en el trabajo en Sevilla? ¿Qué?
- 26) ¿Se han cumplido las expectativas de venir a Sevilla? ¿Por qué?
- 27) ¿Cuánto tiempo usted pensaba en quedar cuando llegó en Sevilla? Y hoy ¿cuánto tiempo más piensa en quedarse?

### **9.4 – Entrevista guión para los sevillanos que trabajan con los andinos**

#### **Guión de entrevista para el compañero de trabajo del andino**

- 01) ¿Trabajó usted con otros andinos antes?
- 02) ¿Cuál es la mayor diferencia entre el trabajo de un andino y el trabajo de un sevillano?
- 03) ¿Me puede decir usted un punto positivo del trabajador andino?
- 04) ¿Me puede decir usted un punto negativo del trabajador andino?
- 05) ¿Me puede decir usted un punto positivo del trabajador sevillano?
- 06) ¿Me puede decir usted un punto negativo del trabajador sevillano?

### **9.5 – Entrevista para los contratantes de los andinos**

#### **Guión de entrevista para el contratante del andino**

- 01) ¿Porqué decidió usted abrir su propia empresa?  
(Pregunta únicamente para empresarios andinos en Sevilla)
- 02) ¿Cuántos sevillanos y cuántos andinos tiene usted trabajando?
- 03) ¿Por qué decidió usted contratar inmigrantes andinos?
- 04) ¿Cuál es la mayor diferencia entre el trabajador andino y el sevillano?
- 05) ¿Cuál cree usted ser el origen de esa diferencia que señalada?
- 06) ¿Me puede decir usted un punto positivo del trabajador andino?
- 07) ¿Me puede decir usted un punto negativo del trabajador andino?
- 08) ¿Me puede decir usted un punto positivo del trabajador sevillano?
- 09) ¿Me puede decir usted un punto negativo del trabajador sevillano?
- 10) ¿Cuál es el mayor problema enfrentado con los andinos en su empresa?
- 11) ¿Cree usted que el perfil del trabajador andino es visto positivamente o negativamente? ¿Por qué?
- 12) ¿Con quien prefiere usted trabajar: sevillanos o andinos? ¿Por qué?

## 9.6 – Entrevista para asociaciones, entidades y sindicatos

### Entrevista para entidades, asociaciones y sindicatos

- 01) ¿Cuál es tu nacionalidad?
- 02) ¿Por qué se ha creado un área para tratar directamente de los inmigrantes? (Si aplicable)
- 03) ¿Cuál es la mayor diferencia entre el trabajo de un andino y de un sevillano?
- 04) ¿Cuál cree usted ser el origen de esa diferencia señalada?
- 05) ¿Me puede decir usted un punto positivo del trabajador andino?
- 06) ¿Me puede decir usted un punto negativo del trabajador andino?
- 07) ¿Me puede decir usted un punto positivo del trabajador sevillano?
- 08) ¿Me puede decir usted un punto negativo del trabajador sevillano?
- 09) ¿Es posible identificar alguna característica específica de los andinos, principalmente con respecto al trabajo?
- 10) ¿Cuál es el mayor problema enfrentado por los andinos aquí?
- 11) ¿Cuál es la queja más común de los andinos (en el trabajo)?
- 12) ¿Cree usted que el perfil del trabajador andino es visto positivamente o negativamente? ¿Por qué?